

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Strategi bisnis di perusahaan harus dilaksanakan, dan kuncinya adalah sumber daya manusianya. Tanpa bantuan sumber daya manusia yang dapat dipercaya dan berkualitas. Perusahaan berada di bawah tekanan untuk mempekerjakan orang-orang terampil dalam lingkungan yang kompetitif saat ini untuk meningkatkan keberhasilan mereka dan memungkinkan mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain. Agar perusahaan berhasil mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia perlu mengadopsi sudut pandang yang lebih komersial. (Halisa 2020)

Satu-satunya sumber dengan kecerdasan, emosi, kapasitas, inspirasi, kekuatan, dan kerja keras adalah sumber daya. Upaya karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dipengaruhi secara signifikan oleh semua faktor ini. Tanpa bantuan sumber daya manusia, sebuah bisnis tidak akan berhasil, meskipun Teknologi dan informasi kini berkembang dengan sangat cepat. Satu-satunya hal dengan motif, emosi, keinginan, bakat, kemampuan, dan pengetahuan adalah sumber daya, inspirasi, kekuatan, dan pekerjaan. Semua elemen ini berdampak besar pada upaya yang dilakukan karyawan untuk membantu bisnis dalam mencapai tujuannya. Terlepas dari pertumbuhan teknologi dan informasi yang sangat pesat saat ini, sebuah perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya tanpa bantuan sumber daya manusia yang potensial. (Abdillah and Wajdi 2011)

Adanya anggapan bahwa ketidakadilan dalam pembagian upah atau gaji merupakan sumber ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi, yang pada akhirnya dapat menimbulkan perselisihan dan sangat rendah dari pegawai itu sendiri. Sulit untuk menilai signifikansi kompensasi sebagai indikator kepuasan kerja. Karena persepsi pekerja tentang kompensasi atau kepuasan instan tampaknya sangat subyektif dan mungkin spesifik per sektor. (Tarigan 2014)

Kebutuhan distribusi semakin meningkat, sehingga banyak tuntutan yang diberikan pada karyawan. Menurut (Firmandari 2014) kinerja adalah hasil akhir dari penyelesaian tugas seorang pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan dengan menerapkan kreativitas dan inisiatif untuk memenuhi tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kinerja karyawan yang prima dan akuntabel dalam pekerjaan yang ditugaskan. Agar sebuah perusahaan berhasil, kinerja karyawannya sangat penting. Keberhasilan suatu perusahaan dalam memberikan pelayanan dan produk yang bermutu tinggi serta dalam menjalankan pelayanannya saat ini memberikan kesan pelayanan yang memikat dan menguntungkan.

Pada PT. Borneo Sukses Raya. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif untuk menghasilkan hasil yang berkualitas. Kurangnya semangat, sangat mengganggu produktivitas kerja. Tetapi beberapa karyawan di perusahaan tampaknya banyak bekerja dengan santai karena mereka percaya bahwa penghasilan mereka tidak mempengaruhi gaji mereka. Dan alasan lain adalah mereka bosan dengan pekerjaan yang tidak bervariasi atau merasa tidak ada pencapaian. Alasan-

alasan tersebut dapat memberikan bahwa karyawan kurang bersemangat dalam bekerja disebabkan oleh rendahnya motivasi, seperti pemberian kompensasi dari pencapaiannya, atau kenaikan karir bagi karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan dan telah menguasai pekerjaan di bidangnya.

Fenomena yang terjadi di PT. Borneo Sukses Raya Kaltim yaitu mereka diberikan kompensasi yang tidak memadai. Mereka merasa frustrasi dengan pekerjaan yang monoton atau merasa hanya ada sedikit potensi untuk maju.

Dari latar belakang tersebut penulis berharap dapat melakukan penelitian di perusahaan tersebut yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada latar belakang. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini banyak yang mempengaruhi penelitian, maka sebab itu perlu dibatasi:

1. Hanya karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim menjadi subyek penelitian ini.
2. Kuesioner digunakan sebagai alat penelitian dan *purposive sampling* digunakan untuk memilih responden untuk pengumpulan data.
3. Dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data, metode penelitian ini bersifat kuantitatif.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan definisi masalah di atas adalah : untuk mengetahui dampak remunerasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Borneo Sukses Raya Kaltim.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Sebagai panduan untuk PT. Borneo Sukses Raya Kaltim dalam menentukan dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan dan sebagai masukan/informasi untuk menaikkan gaji karyawan.

2. Mahasiswa yang melakukan penelitian tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat mendapatkan manfaat dari penelitian ini dan menggunakannya sebagai bahan referensi tambahan.