

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan dituntut untuk bisa lebih meningkatkan kinerja kerja karyawan agar bisa memajukan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, dan faktor yang penting ialah sumber daya manusia. Hal ini karna sumber daya manusia adalah tindakan pada semua tingkat perencanaan dan evaluasi yang dapat digunakan oleh sumber daya lain dalam suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan memegang peranan yang sangat utama. Karyawan mempunyai keandalan yang besar untuk menjalankan kegiatan perusahaan, dimana seluruh keandalan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia perusahaan harus digunakan agar dapat memperoleh keuntungan yang optimal.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang kompleks, juga sangat tergantung pada kinerja pegawai. Suatu organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia sebagai aset berkinerja tinggi, untuk mencapainya, organisasi harus menciptakan lingkungan yang nyaman bagi mereka untuk pengembangan dan peningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dipunyai secara optimal. Ini adalah salah satu upaya yang mungkin diperlukan organisasi

untuk mencapai keberhasilan yaitu dengan memberikan kompensasi kepada pegawai.

Kompensasi adalah total remunerasi yang diterima karyawan sebagai hasil dari melakukan pekerjaan secara tunai atau sebaliknya di perusahaan, yang dapat berupa upah, bonus, insentif, dan tunjangan lain seperti cuti sakit dan liburan. Kompensasi di atas, seperti tunjangan, biaya makan, dan biaya liburan, sering disebut sebagai kompensasi langsung karena berkaitan langsung dengan kinerja seperti gaji, bonus, dan komisi, dan ada juga yang tidak berhubungan langsung dengan kinerja (Hariandia, 2002). Kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya untuk pengembangan perusahaan. Pemberian remunerasi merupakan salah satu fungsi penerapan HRM dan berkaitan dengan pemberian penghargaan individu dalam bentuk apapun atas pencapaian kerja organisasi. Ketika dikelola dengan benar, penghargaan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka untuk menarik, mempertahankan, dan mempertahankan karyawan yang sangat baik. Di sisi lain, tanpa kompensasi yang memadai, karyawan yang ada lebih mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan pemindahan tidak mudah. Penurunan produktivitas, peningkatan ketidakpuasan, pemogokan, ketidakhadiran, dan peningkatan pergantian karyawan sebagai akibat ketidakpuasan terhadap pembayaran yang dianggap kecil. Kompensasi adalah alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan. Agar perusahaan dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus membayar upah yang layak kepada

karyawan yang berkualitas baik. Perhatian juga harus diberikan untuk memberikan upah yang sama kepada pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama (Rivai V. d., 2009).

PT. Cisangkan merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri bangunan yang menghasilkan genteng, batako dan paving block, yang berlokasi di Jalan H. Alpi No 107 Cijerah, Bandung. Ada banyak kesalahan atau inkonsistensi produk yang terjadi pada perusahaan, yang dimana perusahaan memanfaatkan hal tersebut untuk dijual kembali dengan harga dibawah seharusnya, hal ini dilakukan adalah untuk menutup kerugian yang terjadi dari kecacatan produk tersebut, dan justru barang cacar seperti ini banyak yang dicari oleh konsumen yang dimana memang mereka memiliki dana terbatas untuk membeli produk yang baik. Cacat produk yang umum adalah permukaan ubin yang tidak rata, rasio pasir dan semen yang salah, yang membuat produk rapuh, melengkung dan warnanya berbeda, membuat proses produksi menjadi sulit dan menghabiskan sumber daya yang tersedia. tidak kompeten. Hal ini akan meningkatkan biaya operasional perusahaan jika harus diperbaiki kembali.

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam pekerjaan. Kebijakan personalia terutama berkaitan dengan apa yang harus dipertimbangkan ketika menentukan remunerasi seorang karyawan. Kompensasi yang di berikan PT Cisangkan kepada pegawai dapat di katakana sangat memadai, mengingat kompensasi yang di berikan berupa tunjangan, insentif, bonus, cuti kerja, asuransi, dan tentunya gaji pokok

pegawai. Tingkat balas jasa berkaitan erat dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan pengalaman kerja pegawai. Dengan demikian, dalam menentukan remunerasi seorang karyawan harus didasarkan pada evaluasi seperti produktivitas, kondisi kerja, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja (Sinamora, 2004).

Selain kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, inventarisasi juga diharapkan dapat menjadi pengaruh pada kinerja seorang pegawai. Inventarisasi sangat penting pengadaannya, mengingat setiap pegawai memang membutuhkan alat pendukung untuk mempermudah dalam melakukan sebuah pekerjaan. Seperti halnya di PT Cisangkan ini, dimana para pegawai dibekali inventarisasi berupa alat perkantoran seperti komputer, laptop, printer, dan alat kerja berat seperti mobil bak terbuka, mobil pengangkut batu bata, helm pekerja, sepatu. Alat seperti itu tentu sangat membantu pekerjaan para pegawai, dimana para pegawai tidak mungkin memindahkan batu bata, batako, paving block menggunakan tangan kosong, selain tidak efisien dan efektif, hal tersebut juga akan membuat keselamatan, Kesehatan, dan kenyamanan kerja para pegawai akan terganggu.

PT Cisangkan, yang saat ini memiliki tiga kantor, mampu memberikan layanan berkualitas kepada klien seperti instansi pemerintah, arsitek, pengembang dan kontraktor baik di sektor swasta maupun publik. Sikap perusahaan terhadap pekerja kantoran dan pekerja pabrik jelas berbeda. Tetapi hal-hal seperti pelatihan kejuruan, jaminan kerja atau asuransi, dan

pensiun diterima oleh semua pekerja. Di sisi lain, tunjangan, bonus, dan tunjangan di atas gaji pokok hanya dibayarkan kepada pekerja kantor, terutama bagian pemasaran. Selain itu, lingkungan kerja untuk karyawan kantor dan pabrik berbeda. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas yang berkaitan dengan Kinerja pegawai PT Cisangkan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawannya. Berdasarkan uraian di atas, adalah mungkin untuk mengidentifikasi tingkat kinerja karyawan baik atau buruk berdasarkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti meKinerjaskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Inventarisasi Sarana Prasarana Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PT. Cisangkan Bandung (Penelitian Pada PT. Cisangkan Bandung)**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat di inentifikasi kan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya kesalahan dalam pembuatan barang yang mengakibatkan barang itu menjadi cacat dan harga jualnya menjadi turun
- b. Terdapat perbedaan kompensasi kepada pegawai yang mempunyai pekerjaan sama, yang kemudian menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai.
- c. Belum tersedianya alat atau buku pencatatan bagi perusahaan untuk mencari data inventarisasi yang tersedia.

- d. Kinerja pegawai akan sulit terlihat karena pegawai di PT. Cisangkan tergolong selalu berubah tiap bulan nya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memfokuskan permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Cisangkan Bandung?
- b. Bagaimana pengaruh inventarisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Cisangkan Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi dan inventarisasi sarana pra sarana terhadap kinerja pegawai di PT. Cisangkan Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Dari penjelasan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Cisangkan Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh inventarisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Cisangkan Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan inventarisasi sarana prasarana kinerja pegawai di PT. Cisangkan Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini, peneliti berharap akan adanya manfaat dari penelitian yang telah dilakukan baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat secara teoritis dan praktis yang dapat penulis uraikan yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat memberikan pemahaman dan wawasan baru bagi pembaca, terutama dalam kajian ilmu pada bidang Manajemen terkait dengan pengembangan salah satu kajian Manajemen, yakni kompensasi dan inventarisasi sebagai pengaruh pada kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi dan informasi serta pedoman bagi peneliti selanjutnya dan bagi pembaca terutama dalam bidang Manajemen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti: penelitian ini diharapkan mampu memberikan jawaban atas pertanyaan yang diteliti serta dapat memberikan pengalaman bagi penulis terkait dengan pengaruh kompensasi dan inventarisasi pada kinerja pegawai pada suatu perusahaan.
- b. Bagi pembaca: penulis memberikan saran yaitu pengaruh kompensasi dan inventarisasi terhadap kinerja pegawai pada suatu perusahaan.