

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada individu-individu yang berperan aktif dalam suatu organisasi, baik itu di perusahaan, lembaga, maupun institusi lainnya. SDM mencakup seluruh orang yang terlibat dalam proses kerja guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Umumnya, SDM dianggap sebagai aset penting dalam organisasi karena memiliki kemampuan untuk mendorong peningkatan produktivitas dan mendorong inovasi. SDM dapat diartikan sebagai individu yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan berbagai fungsi organisasi.

Dalam konteks ini, kompensasi tidak hanya dipahami sebagai sistem penghargaan kepada karyawan, tetapi juga merujuk pada tempat atau fasilitas yang digunakan untuk menyimpan, merawat, dan mengelola barang. Selain menyimpan, kompensasi juga mencakup kegiatan seperti pengolahan, penyortiran, pengemasan, dan bongkar muat barang yang akan dijual atau dikirim. Aktivitas di dalam kompensasi tidak hanya terbatas pada penyimpanan, melainkan juga memerlukan proses perencanaan, pengorganisasian, serta pengendalian yang berkaitan dengan logistik maupun administrasi. Hal ini bertujuan untuk menjaga kelancaran setiap aktivitas di dalam kompensasi guna mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan agar organisasi bisa mencapai target strategis dan operasional. Penting juga bagi organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung pengembangan diri karyawan, supaya mereka bisa memberikan kontribusi secara optimal. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kompensasi harus lebih selektif dalam

memilih dan mengelola SDM untuk memastikan daya saing di pasar. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM bukan hanya meningkatkan kualitas tenaga kerja tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan jangka panjang organisasi.

Menurut Serdamayanti dalam Aulia Fitri Tsuraya & Jhon Fernos (2023) Kompensasi memiliki peran penting sebagai tempat penyimpanan dan pemeliharaan berbagai barang. Selain itu, area ini juga dimanfaatkan untuk melakukan aktivitas seperti pengolahan, penyortiran, pembungkusan, pengepakan, serta proses bongkar muat barang yang akan dijual atau dikirim. Namun, kegiatan dalam kompensasi tidak hanya terbatas pada penyimpanan semata. Dalam praktiknya, dibutuhkan adanya perencanaan, pengorganisasian, serta pengendalian baik secara logistik maupun administratif. Hal ini bertujuan agar seluruh aktivitas dalam kompensasi dapat berjalan secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian target maupun tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Daniel Adi Setya Rahardjo (2022) Kompensasi berperan sebagai tempat penyimpanan berbagai jenis barang, namun fungsinya tidak hanya terbatas pada hal itu. Di dalamnya juga dilakukan aktivitas seperti pengolahan, penyortiran, pengemasan, pengepakan, serta proses bongkar muat barang yang akan didistribusikan atau dijual. Lebih dari sekadar menyimpan, pengelolaan kompensasi memerlukan adanya perencanaan yang matang, pengorganisasian kegiatan, serta pengendalian logistik dan administrasi. Hal ini bertujuan untuk memastikan semua proses berjalan secara berkelanjutan dan mendukung tercapainya target serta tujuan dari kompensasi itu sendiri.

Kompensasi adalah Segala sesuatu yang berbentuk imbalan yang diberikan oleh kompensasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam bekerja. Kompensasi ini bertujuan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas. Kompensasi yang tepat tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan terhadap kerja keras karyawan, tetapi juga sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas

dan loyalitas terhadap kompensasi. Pemberian kompensasi menjadi salah satu elemen penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ketika kompensasi diberikan secara adil dan sesuai standar, hal ini dapat mendorong motivasi kerja, menumbuhkan rasa loyalitas, serta meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan kompensasi itu sendiri. CV. Grup Werry Bakery, sebagai salah satu usaha roti dan kue yang berkembang di Kota Gunungsitoli, bergantung pada kinerja karyawannya dalam menjaga kualitas produk dan pelayanan kepada pelanggan. Namun, terdapat indikasi bahwa sistem kompensasi yang diterapkan belum sepenuhnya optimal. Sebagian karyawan menyatakan bahwa imbalan yang diterima belum sebanding dengan tanggung jawab dan volume pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Selain itu, kompensasi non-finansial, seperti penghargaan dan insentif lainnya, masih terbatas.

Menurut Suwanto dalam Elisa Putri Masni & Vita Fitria Sari (2023) Kompensasi merupakan salah satu alasan utama yang memotivasi seseorang untuk menjalankan pekerjaannya, karena adanya keinginan untuk mendapatkan imbalan atas apa yang telah dikerjakannya. Sedangkan Menurut Ameilia (2020), Kompensasi dapat dipahami sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, secara langsung ataupun tidak langsung, sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Menurut Syahreza dalam Luh Putu Octaviani & I Wayan Suana (2019) Untuk mencapai tujuan pada setiap kompensasi salah satunya dengan adanya peningkatan pada efektivitas kerja karyawan pada setiap kompensasi tersebut. Karena kompensasi atau organisasi tidak akan mencapai target dan tujuannya dengan efisien dan efektif apabila efektivitas kerja karyawan nya rendah. Dalam hal upaya

Menurut Mondy dalam Fransiskus Billy Sandy (2019) Dalam hal upaya peningkatan efektivitas kerja karyawan setiap kompensasi bisa dengan cara memberi fasilitas fisik kompensasi yang baik, seperti fasilitas fisik ruangan kerja yang nyaman, ruang penyimpanan atau kompensasi yang

nyaman dan aman bagi barang yang disimpan dan para karyawan kompensasinya, dan dapat dengan memperbaiki sistem kinerja didalam kompensasinya agar meningkatkan efektivitas kerja para karyawannya.

Secara umum kinerja mencakup Dalam hal upaya peningkatan efektivitas kerja karyawan setiap kompensasi bisa dengan cara memberi fasilitas fisik kompensasi yang baik, seperti fasilitas fisik ruangan kerja yang nyaman, ruang penyimpanan atau kompensasi yang nyaman dan aman bagi barang yang disimpan dan para karyawan kompensasinya, dan dapat dengan memperbaiki sistem kinerja didalam kompensasinya agar meningkatkan efektivitas kerja para karyawannya. Istilah ini berasal dari kata *Performance*, yang mengacu pada pencapaian hasil kerja berdasarkan kualitas, kuantitas, serta waktu yang digunakan dalam proses pelaksanaan tugas. Kinerja yang baik berkontribusi langsung terhadap kesuksesan kompensasi, sedangkan kinerja yang buruk dapat berdampak negatif pada produktivitas dan perkembangan bisnis.

Menurut Torang dalam I Made Sandi Rastana et al., (2021) Kinerja bisa dipahami sebagai sejauh mana seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi berhasil menyelesaikan pekerjaannya, baik dari segi jumlah maupun mutu hasil kerja. Pencapaian ini dilakukan berdasarkan tanggung jawab dan fungsi utama masing-masing, dengan berpedoman pada aturan, prosedur operasional standar (SOP), serta kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku di lingkungan organisasi tersebut. Sementara itu, menurut Mangkunegara dalam Djoko Setyo Widodo & Andri Yandi (2022), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan menjadi indikator yang sangat penting dalam menilai sejauh mana efektivitas seorang karyawan dalam mencapai target dan standar yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Penilaian ini tidak hanya berfokus pada output kerja, tetapi juga melibatkan kemampuan serta keterampilan yang ditampilkan ketika melaksanakan kewajiban dan peran di tempat kerja. Secara umum, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai

pencapaian kerja yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti mutu hasil kerja, jumlah yang dihasilkan, ketepatan waktu penyelesaian, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

Kinerja karyawan merupakan elemen penting pada setiap kompensasi, kinerja karyawan yang baik, merupakan kunci keberhasilan kompensasi. Menurut Handiman (2022) mengatakan bahwa, karyawan yang baik akan selalu meningkatkan kinerjanya. Jika kinerja karyawan semakin baik, maka akan menunjukkan bagaimana hasil yang akan didapatkan oleh kompensasi. Kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui pencapaian kualitas dan kuantitas kerja yang telah diselesaikan dalam setiap tugas yang diberikan. Garaika (2020) juga mengatakan, bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik, dapat di nilai dari hasil pekerjaannya, yang telah ditetapkan dan melebihi standard kompensasi.

Menurut Sedarmayanti dalam Tsuraya & Fernos (2023), Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh pegawai dan bisa diamati secara langsung. Meningkatkan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang maksimal akan berdampak positif terhadap efisiensi kerja serta mendorong peningkatan keuntungan organisasi. Dengan efisiensi yang semakin baik, tujuan organisasi dapat dicapai secara mandiri tanpa ketergantungan pada pihak luar. Oleh karena itu, setiap organisasi senantiasa berupaya dalam meningkatkan kinerja pegawainya dari tahun ke tahun demi mempercepat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

CV. Grup Wery Bakery berdiri pada tanggal 5 Mei 2001 oleh ibu Yuslian Harefa, S.KM yang berlokasi di Desa Lolofaoso. Pada awalnya hanya memproduksi Pia dan dodol durian (Galame). Namun, karena tempat usaha yang kurang strategis usaha Wery Bakery pindah lokasi di sebuah rumah kontrakan yang bertempat di simpang Faekhu Km.7 Desa Faekhu. Lokasi tersebut cukup strategis, di lalui oleh orang banyak sehingga Wery Bakery lambat laun dikenal masyarakat. Dengan demikian semakin banyak yang mengetahui keberadaan Usaha Wery Bakery, dan menjadi pelanggan

setia Wery Bakery. Serta permintaan pasar menjadi bervariasi. Maka dari itu usaha Wery Bakery mulai berkembang dengan menambah volume produksi dan berbagai jenis olahan makanan lainnya. Seiring dengan berjalannya waktu, masa kontrakan yang berada di simpang Faekhu Km.7 Desa Faekhu berakhir, sehingga Usaha Wery Bakery pindah lokasi di rumah pemilik Wery Bakery, Ibu Yuslian Harefa, S.KM yang bertempat di simpang Miga KM.6 hingga sekarang. Dan memiliki toko cabang yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso No.180 Gunungsitoli.

Berdasarkan pengamatan awal, penelitian menemukan bahwa kurangnya pemberian kompensasi dalam hal upaya peningkatan efektivitas kerja karyawan setiap kompensasi bisa dengan cara memberi fasilitas fisik kompensasi yang baik, seperti fasilitas fisik ruangan kerja yang nyaman, ruang penyimpanan atau kompensasi yang nyaman dan aman bagi barang yang disimpan dan para karyawan kompensasinya, dan dapat dengan memperbaiki sistem kinerja didalam kompensasinya agar meningkatkan efektivitas kerja para karyawannya. Namun karyawan yang bekerja di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli memiliki kendala mengenai kompensasi yang dimana para karyawan tersebut berkerja dengan efisien namun kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan kinerja kerja yang mereka lakukan dan ini sangat mempengaruhi SDM para pekerja di CV. Group werry bakery Kota Gunungsitoli. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Sistem Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli”**.

1.2. Fokus Penelitian

1. Analisis sistem pemberian kompensasi yang diterapkan di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli?
2. Analisis bagaimana pemberian kompensasi di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli sudah sesuai dengan prinsip keadilan dan kinerja karyawan?

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat beberapa pertanyaan penelitian yang akan dikaji dalam studi ini.

1. Bagaimana sistem pemberian kompensasi yang diterapkan di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli?
2. Apakah pemberian kompensasi di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli sudah sesuai dengan prinsip keadilan dan kinerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan tersebut secara sistematis.

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian kompensasi yang diterapkan di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli
2. Untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli sudah sesuai dengan prinsip keadilan dan kinerja karyawan

1.5. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Bagi Peneliti Selanjutnya :

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber referensi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian serupa atau mengembangkan kajian lebih lanjut dari topik ini. Oleh karena itu, temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

a. Bagi Fakultas

Penelitian ini bisa dijadikan acuan serta menambah wawasan bagi peneliti berikutnya yang tertarik mengangkat topik serupa.

b. Bagi CV.Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli

Penelitian ini dapat menjadi pedoman dan bahan masukan dalam upaya Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli.

c. Bagi Peneliti

Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias (UNIAS). Selain itu, penelitian ini juga menjadi peluang bagi peneliti untuk memperluas wawasan, menambah pengetahuan. Selain itu, mahasiswa juga dapat merasakan langsung penerapan pengetahuan yang telah dipelajari selama menjalani perkuliahan.