

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi adalah masa kemajuan, dan kunci keberhasilannya adalah memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi yang dapat bersaing dan memiliki pengaruh baik pada bisnis atau pada diri mereka sendiri. sebuah perusahaan memiliki pegawai yang akan mengelola baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan bisnis. Staf memiliki kemampuan lebih untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus digunakan secara maksimal agar dapat memberikan hasil yang terbaik. Keberhasilan tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi kontemporer, fasilitas dan infrastruktur yang berfungsi penuh, tetapi juga pada orang-orang yang melakukan tugas tersebut. Kinerja individu karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi dan perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan pengukuran aktivitas kinerja perusahaan adalah untuk memperkirakan jenis aktivitas dan hasil akhir yang diperoleh.

Laporan keuangan dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perusahaan. Informasi tentang posisi atau tempat keuangan, serta kinerja keuangan masa lalu, sering digunakan untuk meramalkan posisi dan kinerja keuangan masa depan, serta hal-hal lain yang segera menjadi perhatian, seperti

pembayaran dividen, upah, pergerakan harga sekuritas, dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajibannya tepat waktu. Dalam hal mengelola dan mendistribusikan sumber daya, kinerja sangat penting.

Mulya Mart Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang retailer pasar swalayan. Perusahaan ini memiliki 10 orang karyawan yang terdiri 5 orang karyawan yang mempunyai tugas dan fungsi kerja yang sama yaitu memberikan pelayanan terhadap pelanggan, melakukan pengecekan barang dan penyusunan barang, 4 orang kasir, 1 orang admin. Setiap fungsi dan tugas dari setiap karyawan memiliki hubungan yang berkaitan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga dibutuhkan kinerja yang baik bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerjanya yaitu menerapkan kompensasi. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah yang berupa gaji, upah dan imbalan yang langsung diberikan kepada karyawan.

Adapun kompensasi lain yang diberikan oleh Mulya mart kepada karyawan adalah kompensasi tidak langsung. Apabila seorang karyawan yang bekerja minimal di atas 2 tahun. Maka karyawan mendapat kompensasi tidak langsung seperti asuransi BPJS. Sedangkan cara pemberian kompensasi yang dilakukan pada Mulya mart dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1

**Jumlah rata-rata pemberian kompensasi pada Swalayan Mulyamart**

Kompensasi	Lama bekerja	Jumlah karyawan
-	<2 tahun	7
500.000	>2 tahun	3

Sumber.Swalayan Mulyamart 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dapat dilihat apabila seorang karyawan bekerja minimal 2 tahun maka dipertimbangkan dengan kenaikan gaji. Jadi dapat disimpulkan semakin lama karyawan bekerja maka kompensasi yang diberikan semakin bertambah. Hasil wawancara dengan Pimpinan perusahaan Mulyamart pada hari senin, tanggal 14 Februari 2021.

Swalayan MULYA Mart juga menerapkan kompensasi tidak langsung berupa financial maupun nonfinancial yaitu tunjangan hari raya (THR), Asuransi kesehatan(askes), seragam kerja dan tunjangan cuti dan libur kerja di berikan kepada seluruh karyawan,berbeda dengan pemberian asuransi kesehatan yang diberikan hanya kepada beberapa karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah **“ANALISIS KOMPENSASI DAN KINERJA KARYAWAN SWALAYAN MULYA MART KOTA TENTENA”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh kompensasi dan kinerja karyawan Swalayan Mulya Mart Kota Tentena?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kinerja perusahaan di Swalayan Mulya Mart Kota Tentena.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung untuk berbagai pihak terkait, yaitu :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memperbaiki kinerja perusahaan sesuai dengan yang telah di tetapkan dan pemberian kompensasi tersebut untuk menjadi yang lebih baik.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dan menambah pembendaharaan skripsi yang berhubungan dengan penelitian ini.
3. Penelitian ini dimanfaatkan sebagai wahana untuk mempraktekkan apa yang telah dipelajari dalam perkuliahan guna meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan memperluas wawasan.
4. Sebagai salah satu kriteria untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso.

