

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang penelitian

SDM dapat mempengaruhi sebuah keberhasilan didalam organisasi. Dalam era globalisasi, kemampuan manusia untuk berperan sangat penting dalam kegiatan suatu organisasi sangatlah penting. SDM adalah aset penting dan berharga yang dimiliki perusahaan. Karena yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan yaitu faktor manusianya. Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi adalah sumber daya manusia yang dimilikinya. SDM memainkan peran penting dalam semua bidang organisasi. SDM merupakan penggerak organisasi dan aset terpenting organisasi.

Karyawan adalah bagian terpenting dalam sebuah kehidupan perusahaan. Ketika karyawan sangat produktif dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, kecepatan roda meningkat, yang pada akhirnya mengarah pada kinerja dan pencapaian perusahaan yang baik.

Sebuah organisasi bisnis dapat berhasil, terus eksis dan bertahan jika mampu bersaing atau cukup kompetitif untuk bersaing baik secara domestik maupun global. Dengan adanya globalisasi tidak ada lagi hambatan antar negara, sehingga tidak ada lagi hambatan bagi pekerja di sebuah negara untuk mencoba

bekerja di Negara orang lain. Hal-hal yang membuat karyawan tetap termotivasi dan bersemangat untuk bekerja seperti yang mereka inginkan.

Karyawan diharapkan dapat bekerja secara baik dengan fisik maupun mental dalam kondisi ruang yang baik. Di lain sisi, jika lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, kecil kemungkinan untuk meningkatkan produktivitas. Dampak dari manajemen tempat kerja yang buruk secara tidak langsung dapat mempengaruhi moral dan menciptakan stres. Penyebab ini menimbulkan masalah yang dapat menghambat suatu pekerjaan.

Kesesuaian karyawan dengan organisasi adalah faktor yang sangat penting dari keberhasilan pekerjaan. Dimana karyawan memegang peranan penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Sebab itu, agar berhasil dalam bekerja, pekerjaan dan karyawan itu sendiri harus sejalan dan sesuai dengan apa yang menjadi kompetensi karyawan. Hal ini terlihat dari seberapa baik karyawan mendukung perusahaan.

Manusia dinilai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, apabila didukung dengan kondisi lingkungan yang baik dan sesuai. Kondisi lingkungan dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat merasa aman dan nyaman dalam melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja yang tidak konsisten dapat menyebabkan efek buruk jangka panjang.

Penempatan karyawan merupakan bagian penting dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada faktor kemampuan. Disposisi yang tidak tepat untuk menjalankan jabatan, pekerjaan yang tidak sesuai atau tidak berhubungan dengan tempat kerja dan dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal dan terbaik dari karyawannya.. Oleh karena itu peran penempatan personel sangat berpengaruh untuk tujuan perusahaan, sehingga peran manajemen perusahaan dalam pengelolaan SDM mencapai hasil yang optimal dan sampai ke perusahaan. target.

Tidak hanya itu, umpan balik dari perusahaan terhadap karyawan juga merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap sebuah produktivitas karyawan salah satunya kompensasi. Perusahaan dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mengapai tujuannya apabila sudah memenuhi kebutuhan kompensasi karyawannya. Kompensasi adalah sesuatu yang dapat diterima baik dalam bentuk fisik maupun immaterial dan harus diperhitungkan dan diberikan kepada seseorang yang biasanya menjadi objek pendapatan yang dikecualikan .

Dalam kompensasi ada hal lain yaitu insentif atau insentif dan program untuk memperoleh imbalan kerja (employee atau benefit and services). Kompensasi harus dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan yang sangat penting untuk mendatangkan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga kompensasi dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang maksimal.

Melihat besarnya pengaruh penempatan dan kompensasi terhadap kinerja dan terjadinya banyak masalah akan penempatan yang tidak sesuai dengan domisili ktp masing – masing karyawan dan kompensasi di Gerai Indomaret maka saya ingin meneliti dan mengkaji lebih dalam **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gerai Indomaret Kabupaten Malang”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat ditemukan permasalahan yang penulis rumuskan didalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Apakah penempatan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Indomaret ?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Indomaret ?
3. Apakah penempatan dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Indomaret ?

C. Tujuan penelitian

Dari perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian yaitu untuk :

1. Menganalisis apakah penempatan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Indomaret
2. Menganalisis apakah kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Indomaret
3. Menganalisis apakah penempatan dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Indomaret

D. Kegunaan penelitian

1. Manfaat Teoritis: Studi ini akan memperdalam pengetahuan tentang pentingnya posisi, gaji untuk kinerja karyawan dan juga harus menjadi wahana untuk pengembangan pengetahuan teori dan manfaat Praktis yang dibagi sebagai berikut :

- Bagi Mahasiswa : Mampu menginformasikan dan melengkapi informasi tentang pengaruh penempatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Bagi Perusahaan : Mendapat sumbangan pengetahuan dan pemikiran tentang pentingnya penempatan kerja dan kompensasi terhadap karyawan karyawan dari perusahaannya.
- Bagi peneliti: Dapat digunakan untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai batas tertentu teori-teori yang telah mapan di lapangan. Jadi hal-hal yang dipertimbangkan masih tidak dapat diperbaiki.