

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Prestasi kerja memiliki dampak yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan karena penilaian prestasi kerja digunakan sebagai alat untuk pengambilan keputusan terkait karyawan. Penilaian prestasi kerja juga memiliki banyak kegunaan penting bagi organisasi. (Hasibuan et al., 2021) Penilaian kinerja memiliki manfaat yang melibatkan perusahaan sebagai alat untuk membuat keputusan dan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan. Selain itu, manfaatnya juga berlaku bagi karyawan karena mereka yang memiliki kinerja yang kurang akan mendapatkan perhatian dan pelatihan guna meningkatkan kinerja mereka di masa yang akan datang. (Rismawati & mattalata, 2018)

Kompensasi yang diberikan pada karyawan di PT. Sari Melati Kencana bagi karyawan sangatlah penting dan sangat berarti, karena tingkat kompensasi dan Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu strategi yang sangat penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Jika sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap adil oleh karyawan, hal ini akan meningkatkan motivasi mereka untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan merasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah

diberikan. (Fitrianasari et al., 2013). Sistem ini tidak hanya berhubungan dengan kepatuhan dalam memberikan kompensasi tepat waktu, tetapi juga mencakup jumlah yang harus diterima oleh setiap karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu secara akurat menentukan jumlah kompensasi yang sesuai, sehingga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Pertimbangan besar atau kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan juga menjadi faktor yang penting bagi karyawan, terutama bagi mereka yang memiliki kewajiban keuangan yang tetap harus dipenuhi. Pertimbangan ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan adalah dinilai dari sebuah komunikasi yang efektif. Komunikasi memiliki peran krusial dalam memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai kewajiban dan tanggung jawabnya, yang pada gilirannya membantu mereka memahami peran mereka di dalam organisasi. Dengan demikian, mekanisme komunikasi dapat memastikan keselarasan perilaku antara karyawan dalam kelompok mereka, dengan tujuan akhir mencapai kesatuan tujuan. Kinerja individu karyawan sangat berperan dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. (Hisbullah, 2019) Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tekad untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan, dengan harapan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Perusahaan PT Sari Melati Kencana beroperasi di sektor/industri *Food And Beverage*. yang di perdagangkan oleh PT. Sari Melati Kencana, termasuk produk makanan dan minuman yang cepat saji yang berasal dari *Italy*. Dalam menjalankan bisnisnya, tentunya diperlukan strategi pemasaran produk melalui upaya promosi di berbagai *platform* di media sosial. Mengingat perusahaan ini menjual produk mempunyai banyak *outlet* yang terdistribusi di seluruh wilayah di Indonesia. Karyawan tentu berharap akan adanya respons yang saling menguntungkan dalam bentuk penghargaan atas kontribusinya yang dilakukan oleh karyawan tersebut pada perusahaannya. Selaras dengan pendapat Rumere et al., (2016). Karyawan mengharapkan bentuk penghargaan berupa kompensasi yang sesuai, baik dalam bentuk kompensasi yang langsung seperti upah, insentif , atau upah, maupun kompensasi yang tidak langsung seperti tunjangan atau jaminan sosial. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian yang spesifik atau mendetail. dalam pemberian kompensasi agar dapat memberikan efek yang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan.

Jika karyawan merasa puas karena kebutuhan mereka tercukupi melalui kebijakan kompensasi yang diberlakukan perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan juga akan tinggi. Dengan demikian, perusahaan perlu mengimbangi atau menyeimbangkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan faktor-faktor lain seperti keuangan perusahaan. yang diberikan dan tingkat kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Dengan cara ini, kepuasan terhadap kinerja karyawan dapat tercapai melalui upaya perusahaan dalam

memberikan kompensasi. Pendapat yang ada menyatakan bahwa... Akbar (2018) Organisasi idealnya harus merancang Suatu sistem kompensasi yang mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, yang pada gilirannya akan membentuk sikap yang positif dan berkontribusi pada produktivitas yang tinggi.

Agar dapat mengembangkan sebuah sistem kompensasi yang tepat, perusahaan atau organisasi perlu menerapkan komunikasi yang efektif (MEITHIANA dan Ansory, 2018) hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Maidihani, 2018) bahwasannya Komunikasi organisasi melibatkan aliran informasi, pertukaran pesan, dan transfer makna di dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, ketika Apabila terdapat kebijakan yang kurang tepat atau memberatkan bagi karyawan, penting bagi mereka untuk diberikan kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat sebagai upaya mendukung perbaikan sistem yang ada, agar dapat berkembang menjadi lebih baik.

Manusia sebagai komponen penting dalam suatu perusahaan. Dengan keberagaman kepribadian yang ada, tenaga kerja sering kali dihadapkan pada berbagai masalah yang dapat mengganggu kelancaran aktivitas mereka. Hal ini mencakup ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan yang diberlakukan. Oleh karena itu sangat penting bagi karyawan membangun sebuah komunikasi yang baik antar karyawan atau dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki faktor-faktor yang menyebabkan ke tidakpuasan karyawan dalam bekerja. Studi yang dilakukan oleh (Makkira et al., 2022) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Tujuan utama dari

komunikasi dalam konteks ini adalah untuk melakukan perbaikan dalam organisasi atau perusahaan. Ini sering didefinisikan Sebagai langkah yang diambil guna mencapai tujuan manajemen.

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka peneliti merumuskan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Komonikasi Terhadap Prestasi Karyawan Di PT. SARI MELATI KENCANA“**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, penulis memfokuskan perhatian pada pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap prestasi karyawan di PT Sari Melati Kencana. Masalah-masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah kompensasi dan komunikasi berpengaruh secara silmutan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. SARI MELATI KENCANA?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. SARI MELATI KENCANA?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. SARI MELATI KENCANA?
4. Manakah variable yang berpengaruh dominan di antara Kompensasi dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT SARI MELATI KENCANA ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap prestasi karyawan di PT. SARI MELATI KENCANA.
2. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam dan menganalisis dampak kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. SARI MELATI KENCANA.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. SARI MELATI KENCANA.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variable manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi karyawan di PT SARI MELATI KENCANA

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini berperan sebagai sumber data dan informasi yang dapat digunakan. PT. Sari Melati Kencana dan dapat membantu kebutuhan karyawan melalui kompensasi yang sesuai dengan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat meningkatkan komunikasi yang baik antar karyawan.

2. Manfaat Akademis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan serta pemahaman peneliti, khususnya tentang Manajemen Sumber Daya

Manusia yang di dapatkan selama studi. Peneliti berharap mengaplikasikan ilmu tersebut.

- b. Bagi Instansi (PT. Sari Melati Kencana). Penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi PT. Sari Melati Kencana dalam peningkatan pemahaman manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan.
- c. Bagi kalangan akademis. Secara akademis, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai karya ilmiah yang dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan sebagai masukan yang dapat membantu peneliti dan pihak lain yang berkepentingan dalam bidang yang sama.