

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini persaingan perusahaan-perusahaan semakin kompleks, sehingga diperlukan suatu kekuatan sebagai pendukung perusahaan guna memenangkan persaingan di pasar. Kemampuan menarik dan mempertahankan karyawan merupakan kebutuhan prasyarat bagi suksesnya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal terbesar dalam perusahaan, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia hal yang paling utama guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Maka perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan yang adil dari pemimpinnya sebagai timbal balik dari jasa yang diberikan, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam berkerja (Kasmawati, 2018).

Menurut Oktora (2021) Pentingnya mengelola sumber daya manusia (karyawan) dikarenakan karyawan merupakan suatu tombak organisasi. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus bisa menempatkan posisi karyawan di tempat yang tepat (*the right man in the right place*). Pemberian kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan. Kompensasi karyawan (*Gary Dessler*) memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran lnsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Namun pada kenyataannya, perusahaan belum dapat memberikan pelayanan yang baik dalam mendukung aktivitas kerja karyawannya sehingga mengakibatkan produktivitas kerja dari karyawan yang mengakibatkan menurunnya kinerja.