



BAB I

PENDAHULUAN

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Latar Belakang Masalah

Industri Informasi Teknologi merupakan salah satu industri besar di Indonesia. Industri ini juga berkembang dan bergerak secara cepat. pertumbuhan ekonomi melalui teknologi informasi berkembang sangat pesat. Menurut Dekindo.com Indonesia telah menjadi pembeli TI terbesar di Asia Tenggara. Sektor publik berinvestasi banyak untuk memperbarui infrastrukturnya dan sektor swasta juga melakukannya untuk meningkatkan kualitas layanan pelanggan agar bisa bersaing dipasar. Ini sangat penting bagi kedua sektor karena pada tahun 2025 Indonesia akan memiliki pengguna internet yang sangat besar yaitu 125 juta.

Perubahan teknologi yang sangat cepat Benjamin Bukit et al (2017), memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya.

Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan yang hanya dilakukan oleh pihak personalia. Menurut Benjamin Bukit et al (2017), Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Informasi teknologi memiliki pengaruh yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat dikarenakan masyarakat sangat memerlukan informasi teknologi, setiap saat informasi teknologi harus berkembang pesat yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



bermanfaat untuk meningkatkan aspek-aspek. Perusahaan atau organisasi informasi teknologi juga tentunya memerlukan SDM didalamnya dikarenakan SDM merupakan salah satu bagian terpenting didalam perusahaan karena SDM sendiri merupakan bagian pengelola sistem di perusahaan. Saat ini manajemen SDM berubah dan berdiri sendiri menjadi fungsi yang berintegrasi dengan organisasi yang berada didalamnya.

Sumber daya manusia yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik didalam perusahaan, sementara sumber daya manusia yang buruk akan menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan hal ini dapat memicu terhadap kinerja karyawan. salah satu hal yang dapat memberikan potensi pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi seperti yang ditunjukkan dalam penelitian (Yurianto et al 2021), kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi (Hasibuan dalam Yurianto et al 2021), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Sistem kompensasi dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Sistem kompensasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap karyawan dalam melaksanakan proses produksi didalam perusahaan. Kompensasi yang baik bisa diberikan melalui 2 cara yaitu karena kinerja dan karena waktu. Sebagai pemimpin perusahaan pemberian kompensasi berdasarkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI BIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

pencapaian kinerja dan pencapaian target. Namun dibebberapa perusahaan sulit untuk menentukan kompensasi melalui kinerja bisa dimanipulasi melalui sistem waktu. Jadi karyawan hanya akan mendapat bonus saat mereka bekerja lembur.

Kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks dalam suatu organisasi namun penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang rasional tetapi faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi dikatakan penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan perminan atau ukuran nilai terhadap kerja karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja , motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Eri Pranata et al 2020).

Kompensasi yang mendukung akan memberikan rasa nyaman bekerja bagi karyawan di dalam perusahaan hal tersebut akan memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman dan secara maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di tempat kerja tersebut maka karyawan akan betah dan menyelesaikan tugas tugasnya dengan baik sehingga perusahaan akan mendapatkan profit yang besar dari hasil kerja karyawan tersebut. Kompensasi yang mendukung merupakan bagian penting dalam mempertahankan karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





Tabel 1.1

Data Gaji Lulusan IT dan Posisinya

QUALIFICATIONS	EXPERIENCE (YEARS)	Salary Range (per month)		
		MIN (IDR)	MAX (IDR)	
Account Manager	S1	5+	10,000,000	12,000,000
Accounting Officer	S1	4-7	8,000,000	12,000,000
Analyst Programmer/Software Engineer	S1	2-5	8,000,000	11,000,000
Assessor	S1	1-3	4,500,000	7,000,000
Business/Systems Analyst	S1	3-6	8,000,000	10,000,000
Business Development Director	S2	20	136,000,000	157,000,000
Chanel Sales Manager	S1	5	50,000,000	60,000,000
Chief Information Officer	S1	10+	63,000,000	125,000,000
Cloud Engineer	S1	3-7	5,500,000	16,000,000
Country Manager	S1	10-15	150,000,000	300,000,000
Customer Service Engineer	S1	5-10	25,000,000	29,000,000
★ Data Analyst	S1	2+	11,000,000	27,000,000
Database Administrator	S1	4-7	7,000,000	18,000,000
Enterprise Architect Degree	S1	8+	11,000,000	22,000,000
Field Engineer	S1	1-5	4,500,000	5,000,000
Finance Manager	S1	5	15,000,000	20,000,000
Finance Technology Director	S1	3-5	57,000,000	120,000,000
Helpdesk Analyst	S1	1-3	5,000,000	7,000,000
Inside Sales Representative	S1	3-5	5,000,000	15,000,000
Inventory Coordinator	S1	3	8,000,000	13,000,000
IT Auditor	S1	4-7	7,000,000	18,000,000
IT Operations Manager	S1	5-10	22,000,000	44,000,000
IT Project Lead	S1	3+	13,000,000	20,000,000
★ Java Programmer	S1	3+	10,000,000	20,000,000
Marketing Communications Administrator	S1	3	10,000,000	18,000,000
Marketing Manager	S1	5	30,000,000	32,000,000
Office Administration	S1	10	22,000,000	27,000,000
Office Manager Cum Executive Assistance	S1	5	16,000,000	21,000,000
Platform Manager	S1	5-10	27,000,000	44,000,000
Post-Sales Consultant	S1	5+	22,000,000	49,000,000
Pre-Sales Consultant	S1	5+	7,700,000	16,000,000
Professional Photographer	S1	2	16,000,000	17,000,000
Project Manager	S1	5-10	22,000,000	55,000,000

QUALIFICATIONS	EXPERIENCE (YEARS)	Salary Range (per month)		
		MIN (IDR)	MAX (IDR)	
Project Manager, IT Infrastructure	S1	5-10	22,000,000	44,000,000
Regional Sales Manager	S1	5	55,000,000	88,000,000
Sales Director	S1	10+	105,000,000	126,000,000
Sales Executive	S1	5+	8,800,000	16,000,000
Sales Manager	S1	5-10	33,000,000	55,000,000
Sales Representative	S1	3	22,000,000	33,000,000
Security Engineer	S1	5-7	11,000,000	22,000,000
Senior Field Engineer	S1	5-10	11,000,000	16,000,000
Senior Sourcing Buyer	S1	5	16,000,000	33,000,000
Senior Systems Engineer	S1	5	38,000,000	66,000,000
★ Software Developer	S1	5-10	15,000,000	40,000,000
★ Software QA/Test Analyst	S1	3-5	8,800,000	13,000,000
Solutions Architect Degree	S1	5+	7,000,000	16,000,000
Special Collection Officer	S1	1	8,000,000	8,800,000
Subscription Sales Officer	S1	0	5,500,000	6,000,000
System Engineer	S1	10+	16,000,000	50,000,000
Systems/Network Administrator	S1	3+	6,000,000	18,000,000
Team Leader/Sales Manager	S1	7+	33,000,000	66,000,000
Technical Consultant	S1	3-6	11,000,000	16,000,000
Technical Sales Manager	S1	20-25	49,000,000	66,000,000
Territory Account Manager	S1	5	74,000,000	85,000,000
UI/UX Manager	S1	5-10	12,000,000	40,000,000

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Sumber : <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20190925153335-37-102171/ini-daftargaji-bagi-lulusan-it-dan-posisinya>

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan posisi dan gaji yang diberikan dalam lulusan IT beserta pengalaman masa kerja dan gaji terendah hingga gaji tertinggi yang didapat oleh lulusan IT.



Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, dengan hal seperti ini maka perusahaan harus bisa berpikir bagaimana caranya membuat karyawan tetap bertahan didalam organisasinya tersebut dan juga merasa nyaman di dalamnya. (Mathis dan Jackson dalam Eri Pranata et al 2020)

Seseorang dapat dikatakan memiliki komitmen didalam organisasi dikarenakan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai nilai organisasi , kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. ketika ada komitmen tersebut maka perusahaan dapat menciptakan karyawan yang ingin bekerja untuk perusahaan. Jika karyawan tetap ingin bertahan didalam organisasi tersebut maka perusahaan mendapatkan salah satu karyawan terbaik yang berada didalam perusahaannya. Perusahaan yang dapat memahami sesuatu yang dibutuhkan karyawan didalam perusahaan dan membuat karyawan merasa nyaman saat sedang bekerja maka karyawan dapat mengerjakan tugasnya didalam perusahaan dan membuat perusahaan mendapatkan yang dibutuhkannya.

Oleh karena itu kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan dibutuhkan kompensasi yang sesuai dengan mutu kinerja karyawan itu sendiri dan juga komitmen karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya didalam perusahaan tersebut. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya pemberian kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan tersebut dan juga mempertahankan karyawan yang berkomitmen untuk kerja dengan giat didalam perusahaan tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai dalam Yuritanto et al 2021). Kinerja yang baik tentunya akan menciptakan prestasi kerja baik yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri, proses yang terjadi didalam perusahaan tersebut akan menghasilkan kinerja dalam perusahaan tersebut. Jika karyawan tersebut mendapatkan proses sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan maka akan tercipta kinerja yang sangat positif didalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan maka dibutuhkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan tersebut dan juga komitmen karyawan dalam organisasi untuk mempertahankan diri nya dalam perusahaan tersebut.

PT. Primus Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di industri informasi teknologi. Perusahaan di bidang industri ini tidak dapat menghindari persaingan yang terjadi di kalangan bisnis yang sudah semakin dalam. Perusahaan PT. Primus Indonesia juga memerlukan sumber daya manusia, karena selain membutuhkan teknologi-teknologi sebuah perusahaan juga memerlukan manusia didalamnya agar dapat menjalankan operasional perusahaan. Ketika sebuah perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik, maka akan tercipta operasional yang baik didalam perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik harus memenuhi yang dibutuhkan karyawan salah satunya yaitu kompensasi dan juga memerlukan komitmen organisasi di dalam perusahaan tersebut. Berikut merupakan data kompensasi pada PT. Primus Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Milik IBI BIKG (Asosiasi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 1.2

Data Kompensasi Langsung PT. Primus Indonesia

Jabatan	Divisi	Jumlah Karyawan (Divisi)	Kompensasi Langsung
Staff	Administrasi	9	Pemberian gaji dibawah Upah Minimum Jakarta
Staff	Software	31	Pemberian gaji 75% karyawan diatas Upah Minimum Jakarta dan 25% karyawan dibawah Upah Minimum Jakarta
Staff	Umum	7	Pemberian gaji dibawah Upah Minimum Jakarta
Staff	Hardware	81	Pemberian gaji 91% karyawan dibawah Upah Minimum Jakarta dan hanya 9% karyawan diatas Upah Minimum Jakarta
Staff	Gudang	1	Pemberian gaji dibawah Upah Minimum Jakarta
Staff	Bengkel	22	Pemberian gaji dibawah Upah Minimum Jakarta
Supervisor	Hardware	3	Pemberian gaji diatas Upah Minimum Jakarta
Supervisor	Software	7	Pemberian gaji diatas Upah Minimum Jakarta
Manajer	Hardware	1	Pemberian gaji diatas Upah Minimum Jakarta
Manajer	Software	2	Pemberian gaji diatas Upah Minimum Jakarta
Manajer	Administrasi	3	Pemberian gaji diatas Upah Minimum Jakarta

Sumber : PT.Primus Indonesia, 2021

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 1.2 menjelaskan 55 % jabatan dan divisi pada PT. Primus Indonesia

masih mendapatkan gaji dibawah Upah Minimum Jakarta. salah satu jabatan dan divisi tersebut adalah staff software dengan 25% karyawannya mendapatkan gaji dibawah Upah Minimum Jakarta. hal ini Ketika dilakukan perbandingan dengan tabel 1.1 terlihat bahwa seluruh jabatan dan divisi mendapatkan gaji diatas Upah Minimum Jakarta sebesar Rp. 4.416.186, sementara itu pada PT.Primus Indonesia sebagian besar staff nya memiliki gaji dibawah Upah Minimum Jakarta yakni dibawah Rp. 4.416.186.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Tabel 1.3

Data Kompensasi Tidak Langsung Karyawan PT. Primus Indonesia

Jabatan	Divisi	Jumlah Karyawan (Divisi)	Kompensasi Tidak Langsung
Staff	Administrasi Umum Gudang Bengkel	39	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian fasilitas berupa motor beserta subsidi BBM 2. Karyawan yang bagus dapat mengajukan pinjaman DP rumah dimana nilai pinjamannya akan disesuaikan dengan taraf gajinya dan besaran pengembalian perusahaan juga sesuai dengan taraf gajinya. 3. Karyawan diberikan BPJS Kesehatan dan BPJS tenaga kerja. 4. Karyawan yang bertugas ke luar daerah segala biayanya ditanggung beserta tambahan uang Rp.85.000 per hari.
Staff	Software dan Hardware	112	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian fasilitas berupa motor beserta subsidi BBM.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>			<ol style="list-style-type: none">2. Karyawan yang bagus dapat mengajukan pinjaman DP rumah dimana nilai pinjamannya akan disesuaikan dengan taraf gajinya dan besaran pengembalian perusahaan juga sesuai dengan taraf gajinya,3. Karyawan diberikan BPJS Kesehatan dan BPJS tenaga kerja4. Karyawan yang bertugas ke luar daerah segala biayanya ditanggung beserta tambahan uang Rp. 85.000 per hari.5. Diberikan komisi proyek.
<p>Supervisor</p> <p>Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie</p>	<p><i>Hardware dan Software</i></p>	<p>10</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Pemberian fasilitas berupa mobil beserta subsidi BBM.2. Karyawan yang bagus dapat mengajukan pinjaman DP rumah dimana nilai pinjamannya akan disesuaikan dengan taraf gajinya dan besaran pengembalian perusahaan juga sesuai dengan taraf gajinya.3. Karyawan diberikan BPJS Kesehatan dan BPJS tenaga kerja4. Karyawan yang bertugas ke luar daerah segala biayanya ditanggung beserta tambahan uang Rp. 85.000 per hari.5. Diberikan komisi proyek.6. Diberikan asuransi pensiun.7. Diberikan biaya daftar anak sekolah dan disubsidi 50%.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>Manajer</p> <p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>Hardware, Software dan Administrasi</p>	<p>6</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian fasilitas berupa mobil beserta subsidi BBM. 2. Karyawan yang bagus dapat mengajukan pinjaman DP rumah dimana nilai pinjamannya akan disesuaikan dengan taraf gajinya dan besaran pengembalian perusahaan juga sesuai dengan taraf gajinya. 3. Karyawan diberikan BPJS Kesehatan dan BPJS tenaga kerja 4. Karyawan yang bertugas ke luar daerah segala biayanya ditanggung beserta tambahan uang Rp. 85.000 per hari. 5. Diberikan komisi proyek. 6. Diberikan asuransi pensiun. 7. Diberikan biaya daftar anak sekolah dan disubsidi 50%. 8. Diberikan juga pension lain seperti DPLK BRI.
---	--	----------	--

Sumber : PT. Primus Indonesia, 2021

Dalam tabel 1.3 Selain kompensasi langsung terdapat kompensasi tidak langsung, berdasarkan data diatas pemberian kompensasi tidak langsung dibedakan berdasarkan divisi dan jabatan yang berada didalam perusahaan, sementara itu ada divisi dan jabatan yang memiliki kompensasi tidak langsung lebih banyak dibanding divisi dan jabatan lainnya. Pemberian kompensasi yang tidak layak dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, selain pemberian kompensasi komitmen organisasi juga berdampak terhadap kinerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



karyawan berikut data kehadiran karyawan PT. Primus Indonesia yang mencerminkan komitmen organisasi tersebut.

Tabel 1.4
Data Kehadiran Karyawan PT. Primus Indonesia
Periode Maret – Mei 2021

Jumlah Karyawan	Jam Kerja Karyawan	Jumlah kehadiran	Rata-Rata Ketidak hadiran
167 Karyawan	08.30-18.30	Maret:16xkehadiran April:16x kehadiran Mei : 14x kehadiran	4x ketidak hadiran

Sumber : PT.Primus Indonesia, 2021

Eri Pranata et al (2020), menjelaskan bahwa indikator komitmen organisasi terdapat disiplin yang berarti jam kerja didalam perusahaan dan juga kehadiran. tabel 1.4 menunjukkan bahwa 167 karyawan PT.Primus Indonesia memiliki jam kerja mulai pukul 08.30-18.30 Wib dengan rata rata jumlah kehadiran 46 kali kehadiran dalam 3 bulan dan 4 kali ketidakhadiran dalam 3 bulan. Rata rata Jumlah ketidakhadiran dapat menjadi permasalahan dalam perusahaan dan berpotensi pada kinerja karyawan , hal ini seperti yang diungkapkan oleh pihak perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institusi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institusi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka penulis mengidentifikasi masalah – masalah yang ada sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Primus Indonesia.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Primus Indonesia.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka batasan masalah adalah:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Primus Indonesia.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Primus Indonesia.

D. Batasan Penelitian

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka penulis melakukan pembatasan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Primus Indonesia.
2. Data kompensasi karyawan PT. Primus Indonesia.
3. Data ketidakhadiran PT. Primus Indonesia.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas maka penulis merumuskan masalahnya adalah: “Bagaimana pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Primus Indonesia”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



F. Tujuan Penelitian

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Primus Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Primus Indonesia.

G. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak

1. Bagi penulis : hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan kemampuan berpikir mengenai kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Primus Indonesia dan juga sebagai syarat menyelesaikan Sarjana Manajemen (SM) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.
2. Bagi perusahaan : hasil penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap pihak perusahaan sejauh mana manfaat kompensasi dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan saat karyawan sebelum dan sesudah mendapat kompensasi dan komitmen organisasi yang baik. Sehingga diharapkan dapat memberikan saran yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain: menambahkan ilmu mengenai sumber daya manusia dibagian kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan beserta dapat bermanfaat bagi peneliti lain dengan bidang yang sama sebagai pembanding.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.