

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Agar instansi mampu menghadapi tugas dan mampu menjalankan fungsinya serta mencapai tujuan yang diharapkan, maka dari pegawainya diperlukan tingkat profesionalitas sumber daya yang memadai dan memberikan dukungan yang baik kepada kinerja instansi tersebut. Faktor yang paling dominan dalam menggerakkan jalannya suatu instansi adalah kemampuan sumber daya manusianya, yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja dalam mendukung kinerja sumber daya manusia. Motivasi yang kuat, dan kompensasi yang baik akan mendukung para pegawai untuk bekerja dengan lebih serius dan bersungguh-sungguh.

Perlu dilihat pelaksanaan suatu instansi dalam era globalisasi yang paling dominan karena tidak atau kurang memperhatikan perkembangan sumber daya manusia, dan kegagalan ini akan berpengaruh terhadap keseluruhan kemajuan instansi tersebut, selain itu globalisasi telah merubah pola pikir dan tindakan bahkan sangat berpengaruh pada nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat bangsa di dunia. Maka dari itu penguasaan dalam mengelola sumber daya manusia sangat dibutuhkan.

Di dalam instansi faktor manusia (*human resources*) menduduki peran sentral dan penentu dalam kehidupan maupun kemajuan suatu instansi. Hal ini

dapat dibenarkan karena terlaksana dan tercapainya suatu tujuan instansi sangat tergantung pada aktivitas para pegawai instansi. Oleh sebab itu pengelolaan manajemen sumber daya manusia perlu terus dikembangkan secara maksimal di dalam lingkungan pekerjaan agar tujuan instansi dan pengembangan pegawai tercapai.

Selanjutnya dalam kaitannya dengan uraian di atas, upaya-upaya yang dilakukan adalah pemberian motivasi-motivasi atau dorongan kerja, serta peluang dan kesempatan kerja kepada para pegawai untuk mengembangkan pribadi. Sesuai dengan misinya, instansi yang baik, memberikan kesempatan pula kepada para pegawai untuk meningkatkan pendidikan formal kejenjang yang lebih tinggi. Dengan upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan pegawai yang selanjutnya akan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih tekun, lebih keras dan lebih produktif.

Akhirnya pengaruh yang luas dari peningkatan kemampuan dan ketrampilan pegawai akan memberikan rasa aman, harapan, kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya apabila didukung pula dengan motivasi kerja yang baik dan mempengaruhi kinerja pegawai secara maksimal pula.

Sebagai lembaga yang membidangi permasalahan sosial di Surakarta, maka Panti Karya Wanita “WANITA UTAMA” Surakarta harus memiliki pegawai yang sesuai dengan tuntutan modernisasi dan manajemen seperti

memiliki kreativitas, inovatif, suka bekerja keras dan profesional. Selanjutnya keberhasilan dalam bekerja dari pegawai panti tersebut akan memberikan tauladan dan contoh bagi pegawai instansi lain, serta mencapai target pekerjaan bidang sosial yang dibebankan.

Untuk meningkatkan kinerja yang profesional, maka pengaruh motivasi kerja menduduki peran yang sangat penting walaupun begitu disadari tidak hanya motivasi kerja saja yang berpengaruh terhadap kinerja yang diharapkan, tetapi juga faktor kompensasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PANTI KARYA WANITA ‘WANITA UTAMA’ SURAKARTA”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Panti Karya Wanita “WANITA UTAMA” Surakarta.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Panti Karya Wanita “WANITA UTAMA” Surakarta.
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Panti Karya Wanita “WANITA UTAMA” Surakarta.

4. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Panti Karya Wanita “WANITA UTAMA” Surakarta.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Panti Karya Wanita “WANITA UTAMA” Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Panti Karya Wanita “WANITA UTAMA” Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Panti Karya Wanita “WANITA UTAMA” Surakarta.
4. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Panti Karya Wanita “WANITA UTAMA” Surakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan yang sangat berharga bagi penulis, sehubungan dengan mata kuliah SDM yang di dapat dibangku kuliah. Selain itu penulis dapat mengembangkan serta mempraktekkan ilmu pengetahuan teoritis tersebut kedalam dunia kerja yang nyata.

2. Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini mahasiswa dapat memberikan masukan berupa sumbanagn pemikiran yang rasional dan profesional bagi

instansi dalam hal yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### 3. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai acuan dan pedoman dalam memecahkan serta membahas masalah yang sama dimasa yang akan datang. Dan penelitian ini untuk menambah bahan bacaan yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam menyusun karya tulis serta menambah pengetahuan bagi mereka yang berminat dalam bidang SDM.

## **E. Sistematika Skripsi**

Agar diperoleh susunan dan bahasan yang sistematis, maka penelitian ini disusun dalam sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi kompensasi, motivasi kerja dan kinerja serta review penelitian terdahulu.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data,

populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel serta alat analisa data.

#### BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian.

#### BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.