

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan kinerja. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Sumber daya manusia di universitas perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dosen dan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2009:1).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2012:9). Dapat dikatakan kinerja yang tinggi dan baik akan memberikan profit bagi perusahaan sehingga mencapai tujuannya, sedangkan sebaliknya kinerja yang rendah dan buruk hanya akan memberikan kerugian bagi perusahaan dan tujuan tidak tercapai dengan baik. Melihat

pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan harus dapat mengelola dan memanfaatkan SDM nya sebaik mungkin agar mempunyai kinerja yang tinggi dan baik.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah penghargaan intrinsik. Penghargaan merupakan salah satu faktor meningkatkan gairah kerja, semakin tinggi gairah kerja akan meningkatkan motivasi kerja atau gairah kerja yang menurun akan mempengaruhi penurunan terhadap motivasi kerja. Penghargaan lebih bermakna ketika bentuk yang digunakan dinilai lebih tinggi oleh penerimanya (Triyanto : 2014). Seorang individu mungkin menilai tinggi *reward* yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti kesempatan pendidikan, sementara itu individu yang lain mungkin menilai tinggi *reward* yang berkaitan dengan kehidupan pribadi maupun keluarga yang bisa dibagi dengan orang lain.

Faktor kedua adalah kompensasi, kompensasi juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja dosen. Pemberian kompensasi sangat penting bagi dosen, karena mencerminkan upaya universitas untuk mempertahankan sumber daya manusia. Masalah kompensasi juga menjadi hal yang sangat penting bagi pihak universitas sebab besarnya kompensasi yang diberikan sangat berpengaruh terhadap kinerja para dosen.

Faktor selanjutnya untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan sebuah motivasi. Dosen maupun karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja. Sehingga dengan demikian dosen ataupun karyawan tersebut akan selalu mampu

melaksanakan pekerjaan dengan baik. Motivasi berkaitan dengan kondisi batin atau psikologi seseorang. Kondisi batin itu sendiri dapat terlihat dari semangat atau kegairahan kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya.

Memperhatikan beberapa faktor pengaruh kinerja diatas, ada beberapa penelitian yang mengungkapkan bahwa adanya hubungan tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dalam penelitian Rini, dkk (2014), melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Oktan Semesta Palembang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja sehingga motivasi dianggap sebagai variabel intervening dalam penelitiannya.

Namun disisi lain pada penelitian Widianingrum (2014) menyimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pandanaran Semarang melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening,

Pada penelitian Danish, dkk. (2015) melakukan penelitian tentang Effect of Intrinsic Reward on Task Performance of Employe : Mediating Role of

Motivation membuktikan bahwa motivasi memediasi hubungan penghargaan intrinsik terhadap kinerja.

Sedangkan Shahzadi I, dkk (2014) melakukan penelitian tentang Impact of Employee Motivation on Employee Performance (Case Study of teaching government and privat schools in Bahawalpur, Yazman, and Alipur Paskistan). Hasil penelitian tidak ditemukan motivasi sebagai variabel intervening atau tidaknya karena pada penelitian tersebut tidak menggunakan analisis jalur (path analysis). Maka peneliti berusaha untuk menganalisis apakah penghargaan intrinsik berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH PENGHARGAAN INTRINSIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penghargaan intrinsik terhadap kinerja pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta?

3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta?
4. Bagaimana pengaruh penghargaan intrinsik terhadap motivasi kerja pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta?
6. Bagaimana pengaruh penghargaan intrinsik terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel inetervening pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel inetervening pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan intrinsik terhadap kinerja pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta
3. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan intrinsik terhadap motivasi kerja pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta

4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta
6. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan intrinsik terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta
7. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi organisasi dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja dosen maupun karyawan yang ditinjau dari penghargaan intrinsik, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi yang baik sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja yang berkualitas.
 - b. Bagi dosen dan karyawan semoga memberikan dorongan untuk bekerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan perkembangan organisasi atau perusahaan.

2. Kegunaan Akademis

- a. Bagi peneliti dapat menjadi bahan acuan, referensi, menambah wawasan dan pengetahuan tentang penghargaan intrinsik, motivasi, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja dosen maupun karyawan bagi suatu organisasi.
- b. Bagi akademis penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi, literatur, dan menambah pengetahuan tentang penghargaan intrinsik, motivasi, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja dosen maupun karyawan bagi suatu organisasi atau perusahaan.
- c. Bagi pengembangan ilmu Manajemen, dapat menjadi bahan telaahan kinerja dosen.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan gambaran secara keseluruhan dalam penelitian ini, peneliti membagi menjadi lima bab.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka membahas landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian terdiri atas tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab pembahasan membahas gambaran umum, deskripsi data, analisis data, dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.