

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan adalah sumber berharga setiap organisasi. Tidak ada keraguan lagi bahwa setiap organisasi baik level nasional maupun internasional melakukan persaingan yang ketat dalam menuju kesuksesan. Untuk melakukannya, organisasi harus mampu mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Organisasi harus menyadari dengan penuh realistik agar sumber daya manusia tetap *up to date*. Dengan demikian para pimpinan memerlukan perhatian khusus pada semua fungsi sumber daya manusia karena sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam berbagai bidang organisasi yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi akan membuat keberlangsungan organisasi berhasil dengan lama (Mughtar, 2016).

Organisasi menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi, perubahan teknologi, lingkungan politik dan ekonomi. Oleh karena itu, mendorong organisasi untuk melatih karyawannya sebagai salah satu cara mempersiapkan dalam menyesuaikan dengan kemampuan yang lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kontribusi karyawan sangat penting dalam mengoptimalkan tujuan dan sasaran perusahaan sebagai mempertahankan kinerja yang efektif (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam, 2014). Pengelolaan ini menjadi sangat penting keberadaan sumber daya manusia baik diperusahaan yang

berskala regional, nasional, maupun internasional atau pada pemerintahan SDM memegang faktor penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan atau instansi. Setiap karyawan mempunyai potensi yang tinggi dalam melaksanakan aktivitas organisasi atau instansi. Potensi yang dimiliki setiap tenaga kerja bila dapat dimanfaatkan dengan baik akan menghasilkan output yang optimal.

Tidak hanya pendukung perusahaan yang diperhatikan seperti peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi manusianya juga harus diperhatikan dikarenakan keberhasilan setiap individu karyawan akan dipengaruhi oleh kinerja setiap individu karyawan. Setiap instansi atau organisasi akan terus meningkat kinerja karyawannya agar tercapai target yang dicapai instansi. Peningkatan pegawai yang dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti melalui pelatihan, diberi kompensasi atas kinerja yang dicapai, pemberian motivasi, dan lain-lainnya (Rizal, Syafie Idrus, & Mintarti, 2014). Dengan proses-proses yang dilakukan, diharapkan akan mampu menciptakan pegawai yang dapat bertanggung jawab pada pekerjaan karena sudah dibekali dengan beberapa bentuk pelatihan yang menunjang kemampuannya dalam mengimplementasikan kerjanya. Sedangkan motivasi dan kompensasi yang diberikan serta lingkungan yang

mendukung menjadi kewajiban perusahaan-perusahaan untuk menyediakannya.

Pemberian kompensasi dan motivasi memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya dari dalam pegawai itu sendiri atau faktor eksternal (Hameed et al., 2014). Yang perlu diperhatikan bahwa setiap pegawai memiliki kepentingan dan tujuan sendiri pada saat menjadi pegawai di suatu instansi. Akan tetapi, sebagian pegawai bekerja memiliki harapan untuk mendapatkan uang dalam rangka memenuhi kebutuhan dan juga merasa pegawai bekerja akan dapat lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Dalam menjamin keselarasan antara tujuan individu dengan instansi, seorang pimpinan harus dapat memperhatikan kompensasi karena kompensasi sebagai bentuk hubungan timbal balik antara karyawan dengan instansi dan sebagai bentuk perhatian instansi atas kinerja yang dihasilkan sehingga karyawan akan lebih termotivasi apabila diperhatikan keinginan pegawainya.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan tugas dan beban yang dirasakan, maka kinerja yang dihasilkan akan optimal. Begitu juga sebaliknya, apabila kompensasi yang

diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan pegawai, maka akan menciptakan kinerja yang tidak optimal.

Tidak hanya kompensasi, tetapi juga faktor motivasi perlu menjadi perhatian yang serius dalam meningkatkan kinerja karyawan. Orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasakan akan memperoleh imbalan (Ackah, 2014). Hal ini dinamakan dengan hukum motivasi dimana berdasarkan hukum motivasi kerja tersebut untuk memotivasi kerja seseorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja. Dengan kedua syarat tersebut, pegawai yang menjalankan tugasnya memiliki motivasi yang positif atau negatif pada instansi. Sehingga pemahaman terhadap motivasi karyawan sangatlah penting dalam kaitannya dengan pencapaian tujuannya yaitu produktivitas dan efisiensi.

Apabila kedua faktor yaitu kompensasi dan motivasi dapat terpenuhi dengan baik, akan menciptakan peningkatan produktivitas serta kinerja yang merupakan hasil kerja yang disesuaikan dengan beban, wewenang atau tugas masing-masing individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang optimal secara legal dan sesuai dengan moral dan etika. Oleh karena itu, cara terbaik untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan peningkatan pegawai (Setiadi, Setiadi, & Indroyono, 2016). Jika kompensasi yang diberikan dianggap sudah adil dan kompetitif oleh pegawai, maka organisasi akan mampu menarik bahkan meningkatkan pegawai yang

potensial, mempertahankan dan memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerjanya. Dari kompensasi yang dirasakan akan memunculkan dorongan atau motivasi untuk berkompetisi meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Pada akhirnya organisasi akan mampu unggul atau tepat dalam pengelolaan asset yang dimiliki suatu wilayah. Perkembangan suatu daerah tergantung bagaimana pengelolaan asset diberikan pada sasaran yang tepat. Ketika pengelolaan asset daerah tepat sasaran menunjukkan kinerja yang dilakukan, suatu organisasi mampu bekerja dengan baik.

Mengenai kinerja karyawan di atas, terdapat beberapa hasil penelitian yang didukung dari adanya riset gap, dimana hasil penelitian Rizal, Syafie Idrus, & Mintarti (2014) dan Putrayasa et al (2014) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, namun bertentangan dengan hasil Pribadi & Harjanti (2014) menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Selanjutnya pada penelitian EK & Mukuru (2013) dan Hameed et al (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian Riyadi (2011) dan Salahuddin & Marpaung (2014) menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Ackah (2014) menyatakan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan Suwati (2013) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut yang didukung oleh riset gap, maka perlu dilakukan penelitian terhadap permasalahan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel perantara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diatas, maka dapat diketahui rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel perantara.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan tidak hanya berkaitan dengan teori motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan tetapi juga memberikan gambaran implementasinya berkaitan dengan apa sudah di dapatkan dalam perkuliahan dengan pembuktian dilapangan.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pihak-pihak yang bersangkutan seperti pihak instansi untuk memberikan gambaran keadaan di instansinya berkaitan dengan kompensasi dengan kinerja karyawan yang dihubungkan dengan motivasinya sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pada instansi dan dilakukan perbaikan atau peningkatan demi meningkatkan kinerja karyawannya.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis yang akan diuji dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan tentang populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai objek penelitian, diskripsi data, analisis data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran pada penelitian ini.