

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Mathis dan Jackson (2006,) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi penggunaan. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting kerana sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya

memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif .untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005).

Faktor lainnya yang mendorong peningkatan kinerja adalah kompensasi. Menurut Handoko (2001), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Simamora (2004) menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi menurut Wayne (Mangkuprawira, 2002) meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Siagian (2003) menyatakan bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai mutlak perlu diperhitungkan. Rivai (2005) menyebutkan beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum. Jumlah kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diterima oleh karyawan dengan keluarga. Semakin besar remunerasi yang diterima oleh karyawan berarti posisi yang lebih tinggi, status yang lebih baik dan pemenuhan kebutuhan yang lebih banyak. Kompensasi adalah

penghargaan atau penghargaan bagi pekerja yang telah berkontribusi dalam mencapai tujuan melalui kegiatan yang disebut pekerjaan (Nawawi, 2005).

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena jumlah kompensasi mencerminkan nilai karyawan di antara karyawan lain itu sendiri, keluarga dan masyarakat mereka. Ketika karyawan melihat kompensasi mereka tidak mencukupi, kinerja mereka, budaya kerja dan kepuasan kerja bisa turun drastis (Robbins, 2006). Jika sistem kompensasi yang diberikan oleh organisasi cukup adil untuk pegawai, itu akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dengan pekerjaan mereka dan lebih bertanggung jawab untuk setiap tugas yang diberikan. Tujuan kompensasi adalah untuk menghargai prestasi dosen, memastikan keadilan antara pegawai, mempertahankan pegawai, mendapatkan pegawai yang lebih berkualitas, dan sistem kompensasi harus dapat memotivasi para dosen. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat bekerja lebih baik dan lebih produktif, juga untuk memotivasi seseorang untuk bekerja. Tidak hanya faktor kompensasi harus dipertimbangkan oleh Kantor Kecamatan Karanganyar untuk meningkatkan kinerja pegawainya, tetapi juga faktor motivasi.

Kinerja Pegawai ditentukan oleh motivasi yang mendorong bekerja dengan tekun, dan juga disiplin yang diterapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana yang baik di lingkungan kerja. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu; maka motivasi sering diartikan sebagai

faktor yang mendorong perilaku. Setiap aktivitas seseorang tentu memiliki faktor yang mendorong aktivitas semacam itu. Oleh karena itu, faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu secara umum adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GUNA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KARANGANYAR.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas, permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan karanganyar?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan karanganyar?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi guna meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kecamatan karanganyar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Karanganyar
2. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Karanganyar
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi guna meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kecamatan Karanganyar

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak perusahaan atau pengelola

Manfaat penelitian ini bagi instansi di kecamatan karanganyar diharapkan dapat membantu dalam menentukan langkah-langkah membantu dalam kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan pengetahuan untuk penelitian-penelitian di bidang sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian khususnya yang berorientasi pada kinerja pegawai guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### **E. Sistematika Penelitian**

Agar penulisan ini dapat mencapai tujuan yang diinginkan disusun sistematika penulisan yang disajikan dalam lima bab yaitu :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka berfikir

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, metode analisis data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**