

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Kinerja karyawan dapat tercapai apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kompensasi dan motivasi kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan yang potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi karyawan berharap penuh agar kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan dan mampu meningkatkan kesejahteraan

hidupnya. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Handoko, 2011: 155 dalam Martinus dan Budiyanto 2016).

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan. Besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Tujuan kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga setiap karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik (Martoyo, 1996 dalam Rukmini 2016). Penelitian yang dilakukan Martinus dan Budiyanto (2016), Rukmini (2016), Wijaya dan Andreani (2015), Leonardo dan Andreani (2015), dan Riana dkk (2016) memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) dalam Ermawati dan Sulistyawati (2014) motivasi bagi perusahaan sangat memegang pengaruh yang amat penting untuk kemajuan perusahaan. Dengan adanya suatu motivasi di perusahaan, para karyawan akan mendapatkan apa yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan loyalitasnya dalam memajukan organisasi mencapai tujuan perusahaan dan menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja meningkat.

Motivasi pun dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer. Karena kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi yang baik dengan para karyawan akan menentukan efektivitas manajer tersebut. Motivasi juga merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, Widhianingrum (2017). Penelitian yang dilakukan Wijaya dan Andreani (2015), Martinus dan Budiyanto (2016), Prastyo, dkk (2016), Sari, dkk (2016), Gardjito, dkk (2014), Mahpudin dan Purnamasari (2018), dan Andayani (2018) memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun selain perlu memiliki kompensasi dan motivasi, sesuai dengan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Istiatin dan Bambang, 2016: 2 dalam Nugroho dkk 2016).

Menurut Waridin dan Guritno (2005) dalam Sari, dkk (2016) seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan Siswanto dan Hamid (2017), Nugroho dkk (2016), Hardian dkk (2015), Sari

dkk (2016), Widodo dkk (2018), Khotimah dkk (2017), Suwandhani (2018), Kwarimah dkk (2018), dan Andayani (2018) memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikannya penghargaan. Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta memiliki keinginan yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga dapat tercapai antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya (Prabu dan Wijayanti 2016).

Menurut Haselman, (2011: 4) dalam Kurniawan, dkk (2016) memfokuskan definisi *reward* atau penghargaan adalah sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang. Penerapan sistem *reward* atau penghargaan akan memberikan motivasi untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Nugroho (2015), Kawulur dkk (2018), Suryadilaga (2016), Sandy dan Faozen (2017), Hifni dkk (2017), dan Febrianti dkk (2014) memberikan hasil bahwa penghargaan atau *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang sudah dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi

dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. Perbedaan dengan penelitian terdahulu peneliti menambahkan variabel gaya kepemimpinan dan penghargaan yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga menggunakan sampel yang berbeda, yaitu seluruh karyawan bagian pembukuan yang bekerja di Kantor PDAM Tirto Negoro Sragen.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Tirto Negoro Sragen)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini digunakan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman terkait tentang pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan penghargaan.

2. Bagi instansi yang terkait

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk peningkatan kinerja karyawan.

3. **Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai motivasi untuk melakukan penelitian dimasa mendatang.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman penelitian, sistematika penulisan terdiri dari lima bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang berisi tentang masalah-masalah yang mendasari penelitian. Selanjutnya dibahas mengenai rumusan masalah yaitu masalah-masalah yang diteliti oleh penulis. Dalam bab ini juga dipaparkan mengenai tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi berisi urutan-urutan penyusunan dan penulisan dalam penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan mengenai tinjauan teoritis dari variabel dependen, variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, didalamnya berisi mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi, dan sampel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai penyajian dan analisis data serta penjelasan mengenai hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**