

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan (Jufrizen, 2016). Maka dari itu manusia ataupun karyawan memiliki peranan yang penting dalam pencapaian tujuan yang dimiliki oleh perusahaan, dikarenakan manusia menjadi penggerak dalam pemanfaatan dan pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Maka dari itu agar dapat mengelola berbagai sumber daya tersebut harus dimiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas (Sinambela, 2016).

Selain memiliki kualitas SDM yang memadai, perusahaan juga diharuskan mampu mengelola dan mendayagunakan karyawan kualitas kinerja yang dimiliki karyawan dapat tetap terjaga dan maksimal. Maka dari itu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja (Tanujaya, 2015). Perusahaan memastikan kinerja karyawannya yang secara tidak langsung berkontribusi menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas tinggi, dan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perencanaan perusahaan, sehingga karyawan termotivasi untuk bisa

meningkatkan kinerjanya (Khan, 2012). Oleh karena itu agar tercipta kinerja karyawan yang maksimal memerlukan faktor-faktor pendukung baik yang berasal dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal adalah bagaimana cara membuat karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017). Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015 : 70) menyebutkan bahwa kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan.

Di sisi lain dalam upaya peningkatan kinerja tidak dapat terlepas dari pengaruh motivasi yang dimiliki oleh karyawan, baik motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun motivasi yang berasal dari luar diri karyawan. Mangkunegara (2012, h.67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini dikarenakan motivasi dapat menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang baik dan maksimal. Oleh karena itu tidak heran apabila karyawan yang

mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya berbanding lurus pula dengan kinerja yang dimiliki. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi.

Selain faktor kemampuan kerja dan motivasi, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para karyawannya. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi adalah penghasilan yang diberikan oleh Perseroan kepada Pegawai dalam bentuk uang untuk kurun waktu bulanan atau tahunan. Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawapengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan (Roring, 2017). Dengan demikian, diharapkan tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat di peroleh beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Bagaimana kompensasi yang diterapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang diterapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Salah satu hal penting dari sebuah penelitian adalah manfaat yang dapat diambil dan diterapkan setelah terungkapnya hasil dari penelitian tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1) Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang sama, namun dengan model dan analisis yang berbeda, sehingga kedepannya dapat dilakukan proses verifikasi dan kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Selain itu penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai tambahan informasi maupun bahan masukan / sumbangan pikiran. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar evaluasi dan pengembangan kinerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan terkait agar kedepannya kinerja SDM yang dimiliki semakin membaik.

b. Bagi Universitas

Penulisan ini dapat menjadi tambahan informasi kepada perguruan tinggi dan sebagai tambahan dalam hal keperpustakaan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dan dapat dijadikan bahan bacaan yang berisikan suatu studi yang bersifat karya ilmiah.

c. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti melalui pengaplikasian teori yang diperoleh saat perkuliahan ke dalam praktek nyata.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi atau pikiran yang nantinya dapat digunakan sebagai dasar pijakan maupun referensi bagi penelitian dengan tema yang sama ataupun sejenis.