

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan. Karena kinerja sebenarnya merupakan konsep yang kompleks, baik dari definisi maupun pengukuran yang menjadi tantangan bagi teori peneliti, teori manajemen dan perilaku organisasi, karena bersifat multidimensional sehingga pengukuran kinerjanya menginteraksi dimensi pengukuran yang beragam (Palagia, 2012). Robbins mengungkapkan dalam prakteknya kinerja sering pula disebut dengan prestasi kerja. Istilah kinerja berasal dari kata job performance, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang (Nasution, 2019). Rivai dan Basri menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat pencapaian pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan terhadap berbagai kemungkinan, meliputi standar hasil pekerjaan, sasaran atau target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Teja, 2017).

Motivasi karyawan juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Palagia, 2012). Dengan adanya motivasi karyawan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya karena yakin bahwa dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan maupun sasaran perusahaan, kepentingan pribadi karyawan akan tercakupi.

Untuk memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan remunerasi atau kompensasi terhadap

para karyawannya. Mochammad Surya menyebutkan bahwasannya remunerasi memiliki makna seperti sesuatu yang diperoleh para pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja (teja, 2017). Hal ini di karenakan remunerasi dapat menjadi pendorong terhadap karyawan perusahaan. Dan juga dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan dan juga dapat mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas juga menciptakan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dan dalam menetapkan remunerasi perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan. Karena jika saat menerima imblan dari perusahaan, gaji yang mereka terima kurang. Karena jika karyawan menerima gaji kurang dari bobot pekerjaannya, maka karyawan merasakan ketidakadilan dan dapat mempengaruhi motivasi, dan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Menurut Hasibuan tujuan pemberian remunerasi atau kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai stabilitas karyawan, ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, pengadaan efektif, disiplin, serta pengaruh buruh dan pemerintah (Teja, 2017).

Seperti yang telah diketahui bahwa remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya karyawan mitra PT. PLN Persero ULP Raha. Selain itu, penelitian yang membahas mengenai Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mitra PT. PLN (Persero) ULP Raha masih sangat terbatas. Menurut sudut pandang peneliti kinerja dari mitra PT PLN ULP Raha kurang maksimal karena saat adanya keluhan dari konsumen/masyarakat namun dari pihak perusahaan tersebut memberikan respon yang cukup lama sehingga menjadi pertanyaan bagi peneliti apa yang menyebabkan kinerja karyawan pada mitra PT PLN kurang maksimal. Apakah disebabkan oleh faktor remunerasi, motivasi atau kepuasan kerja dari para karyawan. Sehingga, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Raha”**. Penelitian ini diharapkan dapat

mengetahui kinerja karyawan mitra PT. PLN ULP Raha sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Bagi peneliti sebagai sarana dalam memahami, menambah dan mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang telah di pelajari.
- 2) Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis, khususnya dalam Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Sebagai bahan bacaan atau literatur bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.
- 2) Penulis berharap dengan adanya penelitian ini, mampu memberikan kontribusi pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan.

