

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan (Prastuti, 2014). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Kunartinah, 2012). Dermawan, dkk (2012:173) membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan. Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sulistyani et al. (2003:190) dalam Utomo (2010) menyebutkan bahwa kepuasan

karyawan secara subjektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima karyawan dibandingkan dengan apa yang diharapkan dan diinginkan. Tinggi atau rendahnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan juga tergantung dari peranan pemimpin dalam perusahaan tersebut, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada seluruh karyawannya sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Rendahnya kepuasan karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta menurunnya efektivitas dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka (Hasibuan, 2008).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani, 2013). Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya

(Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013).

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008:28). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Utomo, 2010).

Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi karyawan karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya (Koesmono, 2005). Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lund (2003) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja

yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, kenaikan jabatan, kinerja atasan, lingkungan kerja dan kerja sama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan Ostroff (1992) menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kerja tinggi mengarah pada kepuasan kerja meningkat. Selain motivasi, kompensasi juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kreitner dan Kinicki (Talat *et al*, 2013) mengatakan bahwa imbalan finansial merupakan salah satu faktor yang menghasilkan kepuasan kerja. Hasibuan (2011:118) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan untuk karyawan (Ardana,dkk, 2012: 153).

Penelitian - penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan dan diperoleh hasil yang beragam. Anoki (2010:44) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan Hasil penelitian Musriha (2011) menjelaskan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa motivasi meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Murgijanto (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja. Kuster and Canalas (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang digunakan untuk tenaga penjualan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga penjual individu dan efektivitas penjualan organisasi dan berkaitan dengan sistem kontrol yang digunakan oleh perusahaan.

Penelitian lain juga telah banyak dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan. Penelitian Marjani (2005:56) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Sutadji (2008:215) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Oluyesi (2009) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong atau mengarahkan kinerja. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Prananta (2008:78) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan karyawan, antara lain kebutuhan secara psikis seperti Motivasi kerja, dan Kompensasi yang sangat mendasar bagi karyawan yakni Suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, penghasilan, pekerjaan, keamanan, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, dan rekan yang kompak. Dengan demikian tujuan perusahaan dapat diraih dan perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang telah tercapai, dalam konteks ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dipilih adalah 2 kantor utama Bank BTPN Area Malang yaitu Bank BTPN KC Malang, Jl Jaksa Agung Suprpto dan Bank BTPN KC Malang, Jl Letjen Sutoyo. Penulis memilih objek tersebut karena untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja serta kompensasi karyawan pada Bank BTPN dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi karyawan terhadap kinerja kerja karyawan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi karyawan terhadap kinerja kerja karyawan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian (Teoritis dan Praktis)

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka untuk mengembangkan penelitian ini mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan melalui analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan mampu menciptakan iklim kerja yang berdisiplin dan menjunjung tinggi profesionalisme kerja dengan meningkatkan kualitas SDM yang senantiasa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan

teknologi serta mampu menjangkau semua lapisan masyarakat, mencakup tindakan preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif.

- b. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan penelitian mengenai motivasi dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi para pemangku kepentingan untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar pembuatan kelayakan dalam penilaian.
- b. Bagi pihak manajemen akan lebih mudah untuk membuat kebijakan-kebijakan yang mampu untuk eksistensi keberlangsungan suatu perusahaan.