

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi saat ini menyebabkan perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat, untuk itu para pelaku usaha harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis tersebut agar dapat menghadapi ketatnya tingkat persaingan bisnis. Semakin ketat persaingan bisnis membuat perusahaan di hadapkan dengan berbagai tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Untuk itu perusahaan harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang handal, berprestasi dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bidang-bidang tertentu sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik.

Salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menopang eksistensi perusahaan adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan professional harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian

khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha . Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan . Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan maka dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti melalui pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial yang layak, serta pemberian motivasi kerja untuk membangun semangat kerja karyawan.

Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Sesuatu yang diterima tersebut dapat berupa gaji, tunjangan, serta fasilitas - fasilitas lain yang di berikan oleh perusahaan baik berupa uang dan bukan uang (*financial* dan *non financial*).

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila dalam pemberian kompensasi yang berupa kompensasi finansial dan nonfinansial tidak disalurkan/diberikan secara tepat, maka kinerja karyawan akan menurun, bahkan perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. Sedangkan Faktor eksternal motivasi kerja karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya.

Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih

diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan.

Pemberian motivasi terhadap karyawan akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan, karena dengan pemberian motivasi akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja dan efisiensi. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kualitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial maka semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan suatu tugas maupun pekerjaannya.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan perbuatan dan kemampuan yang dimiliki. Apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk. Untuk meningkatkan hasil kinerja yang baik maka dibutuhkan sebuah penilaian kinerja, yaitu proses yang dipakai perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Manfaat penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan adalah untuk mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan

perusahaan. Dengan penilaian kinerja maka terlihat jelas apabila potensi karyawan terjadi penurunan atau terdapat penyimpangan pada karyawan dan kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk lebih selektif dalam menilai kinerja sehingga kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan salah satu aset vital negara yang diharapkan mampu menopang perekonomian negara, seharusnya BUMN memberikan prospek yang cerah dan menguntungkan bagi negara. Agar dapat mempertahankan eksistensinya BUMN harus memiliki kinerja yang baik untuk setiap karyawan nya maupun organisasi nya. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki wilayah kerja meliputi Propinsi Jawa Barat dan Propinsi Banten. PT PLN (Persero) DJJB bertanggung jawab terhadap fungsi distribusi listrik. Dalam mata rantai bisnis kelistrikan, posisinya sebagai interface dengan pelanggan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat, tentu saja kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti memberikan pelayanan mengenai fasilitas listrik untuk kebutuhan bekerja dan kehidupan sehari. Mewujudkan visi yang diakui sebagai perusahaan kelas dunia, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya yang dipengaruhi langsung oleh hasil kerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat & Banten”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti dapat merumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat & Banten ?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat & Banten ?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat & Banten ?
4. Apakah kompensasi finansial, kompensasi non finansial , serta Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat & Banten ?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat & Banten
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat & Banten
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat & Banten

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

##### **1. Manfaat bagi penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis dengan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai masalah yang diteliti.

##### **2. Manfaat bagi perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi serta pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

##### **3. Manfaat bagi dunia akademik**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi *financial*, kompensasi *non financial*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.