

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi yang kurang baik saat ini berdampak pada lesunya iklim dunia usaha yang mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi lainnya sebagai upaya penghematan keuangan. Adapun upaya penghematan keuangan tersebut dalam dunia usaha sekarang dituntut untuk bisa menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien guna mempertahankan hidup dan pertumbuhan perekonomian perusahaan. Perusahaan juga harus membangun dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bidang-bidang tertentu sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik (Damayanti, Susilaningsih & Sumayarti, 2013).

Dalam memajukan kualitas kinerja karyawan, peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya (Damayanti, Susilaningsih & Sumayarti, 2013).

Seiring dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan, perusahaan harus lebih selektif dalam memilih Sumber Daya Manusia (SDM) yang nantinya akan dipekerjakan sebagai karyawan karena kinerja karyawan yang berada di organisasi akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memiliki beberapa cara, misalnya memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan tersebut, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengadakan pendidikan, dan pelatihan. Kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan hasil lebih baik bagi perusahaan.

Hasibuan (2012) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi mencerminkan ukuran-ukuran hasil nilai kerja karyawan. Karyawan akan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dilakukan secara benar.

Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan karena hal tersebut akan memotivasi karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja. Martoyo (2000) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi merupakan proses mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Kompensasi dan motivasi menjadi alat ukur untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semua kemampuan yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga penulis tertarik melakukan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung yang dipilih penulis untuk melakukan penelitian adalah salah satu Badan Usaha Milik

Negara (BUMN) yang bergerak di sektor jasa di Kota Bandung. Dalam beberapa tahun ini PT. Taspen telah melakukan pembenahan khususnya di bidang sumber daya manusia, antara lain dengan memperbaiki prosedur dan aturan kerja yang diberlakukan untuk semua karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pelatihan. Dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian diatas ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.
3. Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap permasalahan ini. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk pemahaman diri dalam menganalisis suatu permasalahan dalam karya ilmiah, serta sarana untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

2. Bagi Praktisi

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat praktis salah satunya sebagai bahan masukan kepada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi dan motivasi di perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat membantu memunculkan ide dan konsep baru dalam pengembangan penelitian sejenis sebagai bahan masukan dan perbandingan untuk

pemecahan masalah yang terkait dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

