

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan kemajuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan karyawan yang kompeten dan karyawan yang memenuhi standar dari suatu perusahaan. Persaingan antara perusahaan semakin hari semakin ketat dengan tujuan untuk mendapatkan laba. Demi mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk bisa menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien guna mempertahankan hidup dan pertumbuhan perekonomian perusahaan (Damayanti, Susilaningsih dan Sumaryati,2013).

Selain tujuan perusahaan, juga ada tujuan individu yaitu salah satunya tujuan karyawan untuk memperoleh upah yang setinggi-tingginya melalui sebuah kompensasi. Menurut Leklikwati (2005 ; 112) kompensasi dapat diartikan sebagai, Sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Wahjono (2008 ; 123) Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan. Menurut Hariandja (2002), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat

berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan asuransi.

. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik secara financial yaitu berupa gaji, upah, tunjangan dan insentif maupun non financial yang berupa variasi tugas, rekan kerja yang menyenangkan, kondisi kerja dan pemberian status yang sesuai yang diberikan secara adil kepada karyawan. Dengan pemberian kompensasi, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Selain pemberian kompensasi dari perusahaan yang akan meningkatkan kinerja karyawan, karyawan juga harus meningkatkan potensi diri salah satunya dengan motivasi. Menurut Hasibuan (2007;141), motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan – kebutuhan pribadi. Menurut Winardi (2004), motivasi suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang bersangkutan.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi dari diri sendiri yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun serta disiplin, sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan semua kemampuan dan potensi yang mereka miliki.

Untuk melihat hubungan antara pemberian kompensasi dan motivasi sebagai salah satu pengendalian dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT. TELKOM INDONESIA WITEL Kota Kupang)

1.2. Rumusan masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

3. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

