

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan dipastikan tidak baik (Theodora, 2015: 187). Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan-peralatan moderen tetapi tergantung terhadap manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan dan organisasi tersebut (Hendrianto, 2015: 128). Menurut Damayanti, Susilaningsih & Sumaryati (2013: 156), sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi/perusahaan yang mempunyai peranan penting, di mana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya

Handoko (seperti yang dikutip dalam Martinus & Budiyanto, 2016: 2) mengatakan bahwa salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi yang memadai diharapkan mampu memotivasi karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik (Damayanti, *et al.*, 2013: 157). Para karyawan juga akan merasa tidak puas terhadap perusahaan, apabila kompensasi yang

diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan tersebut (Haris dalam Damayanti, *et al.*, 2013: 157). Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Handoko dalam Martinus dan Budiyanto, 2016: 2).

Sebagai bentuk balas jasa, kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yakni kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang seperti gaji/upah, komisi, bonus, dan program-program proteksi (Lenni, 2014: 514). Sedangkan menurut Wibowo dan Setiawan (2014: 3), kompensasi non finansial mencakup imbalan karir dan sosial yang seringkali dihargai oleh karyawan. Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut bekerja (Simamora dalam Wibowo dan Setiawan, 2014: 3).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta keterampilan demi tercapainya tujuan perusahaan (Martinus & Budiyanto, 2016: 2). Murty dan Hudiwinarsih (seperti yang dikutip dalam Nurcahyani & Adnyani, 2016: 502) menyatakan bahwa

seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat enerjik 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.

Sedangkan, menurut Heidjachman & Husnan (seperti yang dikutip dalam Hendrianto, 2015: 128) motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Lalu, Sunyoto (seperti yang dikutip dalam Hendrianto, 2015: 128) mengatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan memang harus terus ditingkatkan, mengingat persaingan di era ini semakin tinggi (Haditya, Musadieg & Nurtjahjono, 2017: 146). Menurut Wibowo (seperti yang dikutip dalam Haditya *et al.*, 2017: 146) “pengawasan dan balas jasa dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja individu dan tim sebagai dasar untuk memberikan bonus yang sesuai serta digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan”. Peningkatan kinerja mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan (Haditya *et al.*, 2017: 146)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara dalam Nurcahyani & Adnyani, 2016: 503). Kinerja karyawan

merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, serta memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan berkaitan dengan karyawan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan langkah perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan, untuk itu dibutuhkan kebijaksanaan perusahaan dalam menggerakkan tenaga kerja agar mau bekerja lebih termotivasi sehingga kinerja karyawan semakin bagus (Afrida, Sunuharyo & Astuti, 2014: 2).

Berdasarkan teori tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Hal itu sejalan dengan hasil dari berbagai penelitian terdahulu yang membuktikan adanya hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana objeknya adalah PT. Devina Surabaya.

Lalu hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Setiawan (2014) bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan CV. Sejahtera Mobil Surabaya sebagai objek penelitiannya.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendarto (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa dengan tiga variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian menggunakan tiga variabel

dengan mengambil beberapa variabel dan memodifikasinya, di mana gaya kepemimpinan diganti menjadi kompensasi non finansial.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, terdapat keterkaitan antara kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi dalam memengaruhi kinerja karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kota Bandung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BKPP Kota Bandung?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BKPP Kota Bandung?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BKPP Kota Bandung?
4. Apakah kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BKPP Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran yang sesuai dengan permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada BKPP Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada BKPP Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BKPP Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BKPP Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

a) Bagi akademisi

Dengan penelitian ini dapat menambah wawasan yang lebih dalam mengenai kinerja karyawan yang dapat dijadikan sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu dan memberi masukan bagi penelitian di bidang SDM.

b) Bagi praktisi bisnis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi praktisi bisnis. Sebagai bahan masukan atau pertimbangan untuk meningkatkan sumber daya manusia.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi atau sebagai kajian terdahulu bagi peneliti selanjutnya.