

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era sekarang, sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran lebih efektif dibandingkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah suatu hal penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka suatu perusahaan harus bisa memperhatikan para sumber daya manusianya lebih khusus lagi dan menganggap sumber daya manusia lebih dari aset dan mitra usaha aja. (Burhanuddin, 2007)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan karyawan secara efisien dan efektif sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan atau instansi agar dapat dikelola serta diwujudkan dengan baik sehingga perusahaan dapat berkembang dan produktif secara maksimal. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud apabila tidak ada peran karyawan, meskipun alat yang digunakan sudah canggih tidak ada gunanya jika karyawan tidak diikuti sertakan sebagai pelaksana pekerjaan, maka dari itu peran karyawan sangat dibutuhkan sebagai sarana pencapaian tujuan perusahaan terlaksana dengan lancar.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana kita mengatur hubungan dan peranan Karyawan yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Herman, 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas karyawan termasuk dalam SDM itu sendiri,oleh karena itu perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan. Karena itu suatu perusahaan dituntut dalam mencari atau

mengembangkan SDM agar mendapatkan karyawan yang sangat baik agar dapat mengoptimalkan suatu pekerjaan dengan baik. Karena karyawan mempunyai peranan sangat penting dan dibutuhkan bagi perusahaan, pasti perusahaan melakukan berbagai cara agar kinerja karyawannya meningkat dan memberi keuntungan bagi suatu perusahaan.

Manajer seharusnya mengerti bahwa kunci keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan itu berawal dari karyawannya. Sehingga manajer bisa lebih memperhatikan kebutuhan karyawan seperti bisa memberikan kompensasi untuk menghargai kinerja mereka selama bekerja di perusahaan. Karena itu sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dan akan membuat perusahaan menjadi lebih baik lagi kedepannya dengan kinerja bagus para karyawan tersebut. (Larasati, 2018).

Menurut Handoko (2011), salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena untuk memacu kinerja agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai dengan kemampuan masing-masing. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun.

Menurut Kasenda (2013) kinerja karyawan adalah kompensasi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Oleh karena itu Perusahaan harus bisa mengapresiasi kinerja para karyawannya yaitu memberi penghargaan dan perlakuan yang baik agar bisa mendorong kinerja mereka. Hubungan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat berpengaruh mendorong kinerja karyawan.

Adapun penilaian data kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang yaitu dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan 2021 – 2022

| Nilai | Predikat | Tahun | | | |
|--------------|-----------------|----------|-----|----------|-----|
| | | 2021 | % | 2022 | % |
| 111-120 | Sangat Istimewa | 2 Orang | 3 | 3 Orang | 5 |
| 101-110 | Istimewa | 28 Orang | 43 | 16 Orang | 25 |
| 86-100 | Baik | 22 Orang | 34 | 32 Orang | 49 |
| 70-85 | Cukup Baik | 11 Orang | 17 | 13 Orang | 20 |
| <70 | Kurang Baik | 2 Orang | 3 | 1 Orang | 1 |
| Total | | 65 | 100 | 65 | 100 |

Sumber : PT Pegadaian (Persero),2021-2022

Pada tabel 1.1 di atas, dapat di lihat bahwa laporan kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) pada tahun 2021 terdapat penilaian sangat istimewa sebanyak 2 orang dan tahun 2022 mengalami kenaikan yaitu hanya berjumlah 3 orang saja, kemudian yang mendapatkan nilai istimewa tahun 2021 sebanyak 28 orang dan tahun 2022 mengalami penurunan juga yaitu hanya berjumlah 16 orang, sedangkan yang mendapatkan nilai baik pada tahun 2021 sebanyak 22 orang dan tahun 2022 justru mengalami kenaikan yang cukup banyak yaitu berjumlah 32 orang, dan pada tahun 2021 terdapat penilaian cukup baik sebanyak 11 orang dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan yaitu hanya berjumlah 13 orang saja, lalu pada tahun 2021 mendapatkan penilain kurang baik sebanyak 2 orang dan tahun 2022 mengalami penurunan pada penilaian kurang baik sebanyak 1 orang. Pada tahun 2021 penilaian kinerja PT Pegadain (Persero) ini bisa di bilang baik karena hampir setengah karyawannya mempunyai nilai yang istimewa dalam kinerja mereka dan hanya ada 2 orang saja yang penilaiannya kurang baik, tapi pada tahun 2022 kinerja para karyawan mengalami sedikit penurunan. Dengan kata lain

kinerja karyawan masih kurang stabil setiap tahunnya dan belum memenuhi harapan bagi perusahaan yang ingin kinerja para karyawannya terus meningkat setiap tahunnya. Adapun daftar gaji serta kompensasi yang diberikan terhadap karyawan pada PT Pegadaian (Persero) yaitu dibawah ini:

Tabel 1.2 Kompensasi Karyawan PT Pegadaian (Persero)

| Jabatan | Upah/Gaji | Insentif/Bonus | Tunjangan | Fasilitis |
|----------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|
| Pinwil | 68.000.000 | 9.600.000 | 11.000.000 | VVIP |
| Deputy | 40.000.000 | 9.600.000 | 9.000.000 | VVIP |
| Kadep | 25.000.000 | 9.600.000 | 7.000.000 | VIP |
| Kabag | 13.000.000 | 9.600.000 | 6.000.000 | VIP |
| Pranata | 5.000.000 | 9.600.000 | 5.000.000 | Kelas I |
| Staf | 4.000.000 | 9.600.000 | 3.000.000 | Kelas I |

Sumber : PT Pegadaian (Persero),2022

Pada tabel 1.2 PT Pegadaian (Persero) ini telah memberikan gaji atau upah yang sudah sesuai dengan jabatan masing-masing bagian. Serta insentif/bonus yang telah diberikan kepada masing-masing jabatan merata, untuk tunjangan dan fasilitas juga diberikan sesuai jabatannya masing- masing.

Menurut Hasibuan (2016), Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian presatsi kerja yang akan memberikan karateristik karyawan pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja paa karyawan yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus.

Akhir-akhir ini banyak penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai diantaranya penelitian Mundakir & Zainuri (2018), menyatakan hasil dari penelitian yang dilakukan di pegawai negeri sipil

kompensasi dan motivasi kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada Erick Martinus (2016), menunjukkan bahwa Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kompensasi dapat menjadi tolak ukur atau indikator dari kinerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika karyawan merasa tidak pernah di hargai hasil kerja mereka oleh perusahaan maka kinerja mereka pun akan kurang baik dan itu akan berdampak tidak baik bagi perusahaan.

Selain faktor kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Menurut Maryam (2016) motivasi adalah perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai dengan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai tujuan. Dorongan dan reaksi usaha yang disebabkan karena adanya kebutuhan untuk berprestasi dalam hidup.

Menurut Kompri (2016) motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan. Demikian munculnya motivasi ditandai dengan adanya perubahan energi dalam diri seseorang yang dapat disadari atau tidak (Emda, 2017).

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh rangsangan atau keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan seseorang. Oleh karena itu motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Dalam motivasi sendiri ada dua faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor finansial dan faktor non finansial. Faktor finansial sendiri merupakan faktor yang berkaitan dengan uang dan faktor ini bisa dilakukan agar menjadi sebuah motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja yaitu dalam bentuk bonus atau insentif apabila kinerja yang mereka lakukan tercapai dengan baik. Selain itu ada faktor non finansial, faktor non finansial sendiri bukan berkaitan dengan uang akan tetapi bisa menghasilkan uang dan dapat menaikkan upah atau gaji yaitu memberi motivasi apabila kinerja mereka meningkat dengan baik dijanjikan kenaikan pangkat atau jabatan, apresiasi dan jaminan pekerjaan

(Cinnamon, 2017). Oleh karena itu karyawan sangat membutuhkan sebuah motivasi agar kinerjanya meningkat dengan baik serta memberi keuntungan lebih bagi suatu perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk membahas apakah **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan tersebut maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palembang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Permasalahan

Agar peneliti lebih terarah maka perlu dibuat Batasan masalah dalam penulisan skripsi ini. Ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah apakah berpengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang.

3. Untuk mengetahui apakah semua variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang

1.4.2 Manfaat Penelitian

Dengan adanya tujuan penelitian ini, maka adapun manfaat yang didapatkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari ini penelitian mampu memberikan manfaat yaitu dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi peneliti lanjutan bidang SDM yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang.

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak, yaitu bagi penulis, pihak perusahaan dan pihak lain.

- a. Bagi Penulis

Bagi penulis dengan adanya penelitian ini penulis dapat lebih memahami dan mendalami ilmu yang diperoleh selama di bangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya di masyarakat.

- b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan agar dapat digunakan untuk menjadi suatu pertimbangan dalam hal membuat kebijakan yang baik sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan yang diharapkan.

- c. Bagi Pihak Lain

Bagi akademis dan para peneliti dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.