

BAB I

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat disebut suatu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi disebut ilmu manajemen yang dapat berfokus pada pengaturan atau pengelolaan peran sumber daya manusia di dalam organisasi. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. (Agustinus, 2020).

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan secara signifikan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat perusahaan tidak akan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain. Jika kinerja karyawan yang baik di harapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang baik dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mengusahakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan (Astuti & Suhendri, 2019).

Cara agar kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan salah satunya memberi kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atau

berdasarkan penilaian kinerja karyawan dari berbagai sumber diperusahaan tersebut dan juga motivasi karyawan selama bekerja di perusahaan. Kompensasi dan kinerja karyawan merupakan dua faktor yang berkaitan karena dalam pemberian kompensasi akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan dimana karyawan tersebut berkerja. Pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan agar kinerja karyawan meningkat. Kompensasi yang diberikan secara baik akan berdampak pada karyawan yang merasa lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan pada perusahaan tersebut. Kompensasi merupakan sesuatu yang dapat dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding, sesuatu yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. (Sari et al., 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muliati et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utami & Hindardjo, 2019) yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya pemberian kompensasi, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja dapat memperkuat

motivasi kerja karyawan untuk mencapai motivasi kerja yang maksimal. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dapat dipengaruhi beberapa faktor, dan dapat mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan yang dapat mencapai tujuan. Jika terjadi kurangnya motivasi karyawan terhadap karyawan, perusahaan dapat menghambat kinerja karyawan dan dapat membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Karena setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal. (Utami & Hindardjo, 2019). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hutagalung, 2022) dan (Agustinus, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arief et al., 2021) yang mengatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari et al., 2020) secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di instansi UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintah yang melaksanakan fungsi penunjang keuangan di bidang pendapatan daerah yang bertujuan untuk mewujudkan pendapatan daerah yang optimal, agar meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia karyawan, meningkatkan kesadaran masyarakat atas

kewajibannya membayar pajak, retribusi, dan pendapatan lain-lain, meningkatkan mutu pelayanan prima kepada masyarakat, dan meningkatkan kontribusi yang optimal bagi pembiayaan daerah. Untuk itu diperlukan kinerja yang bagus agar mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara dengan judul penelitian, yaitu : “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara, penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi kantor mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti, penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menambah serta memperluas ilmu pengetahuan dan keterampilan baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Akademik, memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian bagi sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.