

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

kompensasi yang tepat sangat berpengaruh terhadap Kinerja dan perilaku karyawan. Banyak perusahaan yang berpendapat bahwa pendapatan, gaji atau upah, merupakan factor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar bonus, insentif, dan tunjangan kesehatan, uang cuti, uang operasional, uang makan dan lain lain. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan keahlian, kemampuan dan latar belakang pendidikan, dan etika seorang karyawan berguna untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan tanggung jawab kerjanya agar tidak terjadi kecemburuan antar pegawai lainnya apabila terjadi perbedaan kompensasi yang di diberikan.

Menurut (Dahlia dan Fadli, 2022) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi tambahan finansial dan non finansial yang berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Menurut (Dahlia dan Fadli, 2022) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang sesuai dapat memotivasi seorang karyawan agar bisa meningkatkan kemampuan dan dan memberikan semangat dalam mengemban tugas. Motivasi merupakan salah satu unsur penting yang sangat jarang

diperhatikan oleh perusahaan. Pada hakikatnya motivasi berpengaruh atas kinerja karyawan karena atas dasar motivasi lah giat atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dapat diukur. Motivasi ini dapat timbul dari berbagai faktor salah satunya mengharapkan kompensasi yang lebih dari pihak perusahaan, faktor usia, faktor loyalitas karyawan dan lain sebagainya. Motivasi akan mengarahkan seseorang untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan kinerja seseorang. Namun biasanya motivasi yang salah juga dapat membuat seseorang karyawan mencelakakan rekan kerjanya sendiri oleh karena itu motivasi sebaiknya jangan diiringi dengan ambisi yang menghalalkan segala cara untuk mendapatkan pengakuan dari atasan tapi untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja.

Motivasi menurut (Robbins and Coulter, 2021) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk mencapai sesuatu dengan menempatkan tingkat usaha yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi memiliki beberapa indikator Ivancevich dikutip dari (Dahlia dan Fadli, 2022) indikator adalah sebagai berikut: 1). kebutuhan psikologis, 2). Kebutuhan rasa aman, 3). Kebutuhan sosial, 4). Kebutuhan akan penghargaan, 5).kebutuhan akan aktualisasi diri. Dengan demikian kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

Kinerja karyawan adalah tindakan seseorang atau individu dalam suatu pekerjaan dan merupakan elemen penting yang harus dimiliki untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan dan . Kinerja karyawan yang dibutuhkan perusahaan tentunya kinerja karyawan yang baik dan berprestasi untk kepentingan suatu perusahaan. Karena karyawan dan tugasnya merencanakan, melaksanakan

dan menoperasikan berbagai pekerjaan dalam perusahaan (Ayu *et al.*, 2020). Kinerja karyawan memiliki indikator menurut Rivai dan Basri dikutip dari (Ayu *et al.*, 2020) indikator kinerja ada lima indikator yaitu: 1). Kuantitas Pekerjaan, 2). Kualitas Kerja, 3). Ketepatan waktu, 4). Efektivitas, 5). Keandalan.

(Ayu *et al.*, 2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan menjadi perhatian tersendiri bagi semua perusahaan, karena semakin baik hasil kinerja karyawan maka semakin berpengaruh positif pada perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan. Oleh karena itu dengan memberikan kompensasi dan motivasi terhadap karyawan, perusahaan berharap jika nantinya akan berpengaruh terhadap meningkatnya kemampuan dan kualitas kinerja karyawan.

PT. PLN Persero Area Samarinda sangat bertumpu pada para tenaga kerja dari seluruh karyawannya dalam mengemban sebuah tugas yang dibebankan oleh perusahaan, agar kinerja karyawan dapat mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Maka PT. PLN Persero Area Samarinda memberikan kompensasi dan motivasi terhadap seluruh tenaga kerja yang ada di Perusahaan. PT. PLN Persero adalah sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang kelistrikan dan mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT. PLN Area Samarinda berkantor pusat di Jalan Gajah Mada No. 23 Kecamatan Samarinda Ulu. Peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian di Perusahaan ini dikarenakan pekerjaan yang di lakukan sangat beresiko tinggi. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT.PLN(Persero) Area Samarinda.**

B. Perumusan Masalah

- 1.Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) area Samarinda?
- 2.Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) area Samarinda?
- 3.Apakah kompensasi atau motivasi yang berpengaruh Dominan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) area Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Samarinda.
2. Untuk membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Samarinda.
3. Untuk Mengetahui kompensasi atau motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka diharapkan manfaat yang didapatkan adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi mahasiswa lain yang ingin meneliti permasalahan ini, terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal pemberian kompensasi dan motivasi yang sangat berdampak pada kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini peneliti berharap pihak perusahaan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan pemberian kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.