

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia, banyak sumber daya potensial lainnya yang terbuang sia-sia. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Sinambela (2016:9) mengemukakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama dapat diwujudkan melalui pelaksanaan tugas administrasi dan kegiatan operasional. SDM memiliki beberapa fungsi yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi dan pengawasan. Fungsi operasional personalia meliputi analisis dan perencanaan pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, seleksi, penempatan, pelatihan, motivasi, penghargaan, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, serta cuti atau pemecatan. Manajemen sumber daya manusia yang baik mempengaruhi kinerja personel dan pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan fungsi administrasi dan operasional.

Sedarmayanti (2017:111) mendefinisikan kinerja sebagai Sebuah proses yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan bahwa karyawan bekerja menuju tujuan organisasi. Kinerja terjadi ketika seorang karyawan melaksanakan tugas pokok yang diberikan serta berhasil secara kualitas dan kuantitas Silaen (2021:2). Menurut Silaen (2021:9) salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan motivasi dan etos kerja agar karyawan dapat bekerja secara profesional, adanya program meningkatkan kompetensi karyawan, sistem jenjang karier yang jelas, serta menerapkan sistem imbalan yang memuaskan. Sesuai dengan investigasi yang dikemukakan oleh Hernipah dan Hamdani (2022) bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2017: 257) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk memberikan kontribusi pada tingkat tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, dan prasyaratnya adalah kemampuan untuk mengerahkan upaya memenuhi kebutuhan individu. Dalam hal ini unsur usaha merupakan ukuran intensitas, artinya ketika seorang karyawan termotivasi, ia berusaha melakukan pekerjaan seefisien

mungkin sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Silaen et al. (2021:37) mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi, keinginan dan semangat yang tinggi dalam proses menyelesaikan pekerjaan menghasilkan hasil yang lebih optimal sesuai dengan kinerja organisasi yang diinginkan. Selain itu, Silaen (2021:37) menjelaskan bahwa seorang manajer harus berusaha untuk memahami motivasi karyawan, agar pekerjaan yang mereka miliki dapat memberikan peningkatan kinerja individu. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Saputro dan Darda (2019) dan Murtiyoko (2018) bahwa motivasi memberi pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sinambela (2016:216), kompensasi adalah jumlah dari seluruh imbalan atau *reward* yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan atas jasa yang sudah diberikan. Tujuan keseluruhan dari memberi penghargaan kepada karyawan adalah untuk mempertahankan, menarik, dan memotivasi karyawan agar memberikan energi dan ide terbaik kepada organisasi. Selain memberi penghargaan kepada karyawan atas pekerjaannya, praktik penghargaan yang ditawarkan oleh organisasi juga merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi yang bagus. Kompensasi dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi moneter dan kompensasi nonmoneter. Silaen et al. (2021:92) mengungkapkan bahwa dengan adanya penghargaan atau *reward*, karyawan diharapkan lebih produktif dan bertanggung jawab penuh atas tugasnya sehingga tujuan perusahaan tercapai. Menurut penelitian Saputro dan Darda (2019) dan Murtiyoko (2018), *reward* memberi pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika gaji naik, efisiensi pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan juga meningkat.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik di bawah BUMN yang melindungi tenaga kerja Indonesia dari permasalahan masyarakat dan risiko terkait ketenagakerjaan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan beroperasi sebagai lembaga asuransi khusus untuk tenaga kerja dengan empat program, yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun..

Dalam rangka penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan yang handal, berkesinambungan dan mensejahterakan seluruh tenaga kerja Indonesia, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan selalu mensyaratkan kinerja pegawai yang terbaik. Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya baik secara kualitatif maupun kuantitatif digunakan sebagai salah satu bukti keberhasilan peningkatan hasil kerja pegawai (BPJS) Ketenagakerjaan. Untuk mencapai peningkatan hasil kerja tersebut diperlukan dukungan perusahaan seperti motivasi melalui komunikasi dan motivasi berupa penghargaan bagi karyawan berprestasi. Tidak hanya itu, pemberian upah dan insentif yang memadai akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas judul dalam penelitian ini adalah : **Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Madiun.**

1.2 Perumusan Masalah

rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kota Madiun?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kota Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Pengujian dan analisis pentingnya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kota Madiun..
2. Menguji dan menganalisis pentingnya pengaruh positif reward terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat dan kontribusi dari beberapa bidang terkait:

1. Manfaat Akademisi

Hasil penelitian dapat bermanfaat bagi peneliti untuk mengembangkan pengetahuan dan memberikan sumber referensi penting untuk penelitian terkait HRM selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan Hasil penelitian ini dapat dijadikan tolok ukur dan pertimbangan bagi manajemen untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini lebih rinci dapat dilihat dalam setiap bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan .

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian atau kerangka konseptual.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, dan analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini peneliti membahas tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian yang diajukan sebagai bahan perbaikan untuk penelitian selanjutnya.