

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh sistem yang menjalankan dan juga orang-orang yang terlibat didalamnya. Karyawan memiliki peran penting dalam berjalannya suatu perusahaan, baik karyawan tingkat atas seperti direktur maupun karyawan tingkat bawah. Setiap karyawan memiliki porsi kerja dan kualitas kinerja yang berbeda beda, kinerja merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menghasilkan objek pada dimesi yang ditentukan dan dapat diukur melalui apriori yang berkaitan dengan suatu target (Akter N, 2016). Pencapaian kerja setiap karyawan akan memiliki tingkatan yang berbeda-beda, pencapaian kerja ini merupakan hasil kerja mereka yang didasari kemampuan kerja mereka masing-masing. Prestasi kerja sendiri dapat diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan kerja, efisiensi dan standar kerja karyawan, upaya karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja, pencapaian tujuan kerja, serta kebijakan dan strategi organisasi (Akter N, 2016). Prestasi kerja tersebut menunjukkan kualitas kerja para karyawan, kualitas kerja sendiri akan menjadi tulang punggung bagi berjalannya perusahaan.

Karyawan merupakan aset penting di setiap perusahaan, ada banyak cara untuk mempertahankan karyawan perusahaan, salah satunya dengan memberikan kepuasan. Kepuasan diberikan kepada karyawan dapat direalisasikan dengan memberikan kompensasi kerja, baik berupa financial maupun pujian atas hasil kerjanya. Kompensasi ini akan menjadi suatu motivasi kerja karyawan, kerja mereka akan merasa dihargai sehingga mereka akan terus semangat untuk bekerja lebih baik. Menjaga kualitas kerja karyawan saat ini menjadi tugas besar untuk setiap perusahaan, terutama untuk dapat mengidentifikasi sekaligus mempertahankan karyawan yang benar-benar berpengaruh bagi perusahaan dan

memiliki kompetensi kerja yang efisien. Medina berpendapat bahwa kinerja karyawan yang efisien merupakan karyawan yang suka termotivasi, sehingga perusahaan dapat memberikan motivasi dengan penghargaan atas hasil kerja karyawan untuk dapat menjaga efisien kerja karyawannya (Medina 2002 dalam Hameed A, 2014). Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kompensasi kerja ini sangat berpengaruh dengan kualitas kerja karyawan perusahaan, contohnya pada penelitian yang dilakukan oleh Hamed A. Et al (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi kerja sangat berpengaruh positif dengan prestasi kerja karyawan.

Persaingan perusahaan di era globalisasi ini semakin meningkat dan semakin sulit. Kondisi tersebut mengharuskan para pengelola inti lebih memperhatikan karyawan mereka. Pentingnya menjaga kinerja karyawan untuk tetap berkualitas harus juga diketahui terutama para petinggi perusahaan agar tidak kehilangan para karyawannya. Salah satu pendongkrak kinerja karyawan yang disarankan dari beberapa jurnal penelitian terdahulu adalah pemberian kompensasi untuk karyawan. Kompensasi yang didapat oleh karyawan akan menjadi suatu penyemangat bagi mereka, karena mereka akan selalu berpikir apa yang mereka kerjakan akan dihargai dan semakin baik pekerjaan mereka akan besar pula kompensasi yang mereka dapatkan. Kondisi tersebut, studi ini akan menganalisis bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan dan bagaimana dampaknya bagi kinerja karyawan tersebut. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk financial atau bonus gaji dan juga dapat diberikan secara tidak langsung seperti motivasi serta pujian atas pencapaian kerja.

Telah ada beberapa penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dikarenakan adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan yang tidak stabil. Salah satu penelitiannya dilakukan oleh Aldiansyah (2001) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Cinde Global Mandiri. Peneliti ini membahas tentang

keeratan hubungan antara adanya kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain telah juga dilakukan oleh Wuryanti (2008) mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan motivasi sebagai mediasi pada satuan polisi pamong praja Jawa Tengah. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisis jalur atau path analysis, dimana hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dengan masalah yang sudah dibahas di atas mengenai kompensasi kerja dan juga kinerja karyawan, studi literatur ini akan menggunakan rumusan masalah untuk menjadi acuan pelaksanaan studi literatur dan pencarian data, rumusan masalah tersebut adalah “Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan?”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi tujuan dari penelitian, yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada penelitian sebagai berikut.

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II           DASAR TEORI**

Bab ini menjelaskan tentang teori mengenai kinerja karyawan dan mengenai kompensasi.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang langkah-langkah yang diambil dalam melakukan penelitian dari tahap awal sampai tahap akhir untuk mencapai tujuan penelitian. Langkah-langkah yang diambil berupa pemilihan topik, pemilihan jurnal internasional dan melakukan *content analysis*.

**BAB IV PEMBAHASAN DAN DISKUSI**

Bab ini terdiri dari identifikasi masalah dan penjelasan dari temuan-temuan yang didapatkan dari penelitian, lalu melakukan analisis dari temuan-temuan yang didapat serta menguraikan masalah yang diangkat.

**BAB V KESIMPULAN**

Bab ini terdiri dari kesimpulan dari penelitian yang menjadi jawaban atas permasalahan yang diangkat dari penelitian serta berisi rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.