

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dalam mendirikan perusahaan, kontinuitas perusahaan juga berada ditangan para pekerjanya. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu aset yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tumbuh serta berkembangnya suatu usaha atau perusahaan tidak terlepas dari peran tenaga kerja. Oleh sebab itu perlu adanya perhatian yang lebih terhadap SDM, sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Setiap perusahaan tentunya ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, memiliki loyalitas tinggi dan semangat dalam bekerja, apalagi mengingat sumber daya manusia adalah merupakan *asset* terpenting bagi perusahaan, dimana tanpa adanya sumber daya manusia segala aktifitas dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Semangat dan gairah kerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya supaya kinerja yang dijalankan dapat tumbuh dengan bagus pada setiap diri karyawan. Dalam kaitannya ini motivasi merupakan pendorong seseorang untuk berbuat, bertindak, dan berperilaku dengan sesuai keinginannya sebab adanya motif akan mengakibatkan munculnya motivasi.

Menurut Edy Sutrisni (2014:109) menyatakan :” Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh

karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan menyelesaikannya secara cepat dan tuntas. Disinilah peran seorang manager atau pimpinan perusahaan untuk melakukan upaya agar motivasi kerja pada seluruh karyawan dapat tertanam pada diri masing-masing karyawan.

Perlunya peran manager atau pimpinan untuk melakukan berbagai upaya agar semangat kerja para karyawan tetap terpelihara, dengan begitu pentingnya motivasi kerja akan tertanamkan pada diri karyawan. Ketika motivasi sudah tertanam, semangat kerja karyawan akan tinggi dan menimbulkan keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik.

Ada beberapa hal yang dapat menimbulkan motivasi kerja disini, diantaranya adalah kompensasi dan penilaian kinerja. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dengan cara pemberian kompensasi yang baik. Hal ini sudah sangat sering menjadi perbincangan, karena bagi banyak orang, kompensasi adalah merupakan hal yang sangat penting.

Kompensasi menurut Kadarisman (2012:118) adalah semua pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung sebagai imbalan jasa oleh perusahaan kepada karyawan.

Pentingnya kompensasi bagi karyawan diungkapkan oleh nitisemito, kompensasi adalah suatu probelem yang sangat penting, karena dengan adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan.

Adapun kompensasi itu harus dapat memotivasi karyawan supaya dapat lebih giat dan semangat yang tinggi, sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Disinilah bagaimana peran manajemen untuk menyiasati supaya gaji yang diberikan efektif dan efisien namun dapat terus memotivasi karyawan agar semangat bekerja dan berprestasi dalam perusahaan.

Motivasi kerja terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan kepada karyawan merupakan elemen utama terciptanya motivasi pada diri masing-masing karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula motivasi karyawan bekerja pada suatu perusahaan.

Disisi lain, selain memperhatikan kompensasi atau *salary* kepada karyawan, perusahaan juga perlu melakukan penilaian kinerja untuk melihat dan mengevaluasi segala aktifitas dan tugas karyawan. Penilaian kinerja secara berkala akan memberikan informasi mengenai keberhasilan dan motivasi kerja karyawan dalam periode tertentu. Penilaian kinerja yang dilakukan akan memberikan rasa tanggung jawab pada diri karyawan dan merangsang untuk memotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan berkinerja dengan lebih baik.

Menurut Sutrisno (2016:86) menyatakan :”Perusahaan yang memiliki target atau sasaran yang tinggi itu adalah dipengaruhi oleh semangat karyawannya dalam bekerja. Perusahaan sangat berharap karyawan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan diiringi motivasi kerja yang tinggi untuk maju bersama, sehingga untuk mewujudkannya diperlukan suatu usaha untuk memelihara dan

mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan serta motivasi yang tinggi yaitu salah satunya dengan melakukan penilaian kinerja.

Kompensasi dan penilaian kinerja sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Keduanya saling berhubungan, kompensasi yang tepat diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga lebih efisien dan produktif dalam bekerja, kemudian perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja guna melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan agar terus memperbaiki kesalahannya demi kemajuan perusahaan. Kedua hal ini merupakan hal yang sangat penting untuk menumbuhkan motivasi kerja terdapat diri masing-masing karyawan.

Termasuk disalah satu perusahaan swasta di bidang jasa layanan keuangan syari'ah, yakni KSPPS BMT Amanah Ummah Surabaya Jawa Timur, dimana harus mampu bersaing dengan perusahaan lain yang juga memiliki bidang pelayanan jasa keuangan seperti perbankan dan lembaga keuangan lainnya yang sejenis. Manajemen perusahaan diharapkan terus melakukan perbaikan serta upaya-upaya agar perusahaan dapat mengikuti perkembangan pada bidang jasa keuangan dan pelayanan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan sejenis, karena kemajuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Selain itu diharapkan juga dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, yang diantara faktor-faktor tersebut adalah kompensasi dan penilaian kinerja.

Kompensasi dan penilaian kinerja sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Keduanya saling berhubungan, kompensasi yang tepat

diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga lebih efisien dan produktif dalam bekerja, kemudian perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja guna melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan agar terus memperbaiki kesalahannya demi kemajuan perusahaan. Kedua hal ini merupakan hal yang sangat penting untuk menumbuhkan motivasi kerja terdapat diri masing-masing karyawan.

Tabel 1.1 Data Turn Over Karyawan

No	Tahun	Devisi			
		Customer Service	Back Office	Marketing	Office Boy
1.	2016	2	1	3	2
2.	2017	-	2	5	1
3.	2018	1	3	4	-

Sumber : wawancara staff HRD, 08 Agustus 2018

Berdasarkan tabel data *Turn Over* karyawan diatas terlihat hampir terjadi *turn over* karyawan setiap tahunnya menjadi suatu persoalan yang harus segera dituntaskan. Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut perlu adanya pengamatan dan tinjauan dilapangan. Peneliti menemukan permasalahan mengenai kompensasi dan penilaian kinerja yang masih memerlukan banyak pembenahan. Kurangnya penerapan kompensasi dan penilaian kinerja di KSPPS BMT Amanah Ummah menimbulkan beberapa dampak pada karyawan dan perusahaan. Minimnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan menyebabkan *turn over* karyawan yang tinggi dalam setiap tahunnya. Hal ini bisa terjadi sampai dua kali atau bahkan lebih dalam satu tahun. Setelah

melakukan kajian dan pengamatan di lapangan, memang ditemukan bahwa para karyawan belum merasa cukup dengan nilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini karena selain biaya gaji, biaya operasional lainnya juga masih sangat tinggi di dalam perusahaan, sehingga nilai gaji yang diberikan belum terlalu signifikan dalam memenuhi kepuasan para karyawan terhadap gaji yang diterima. Disisi lain, peneliti juga ingin menggali faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan KSPPS BMT Amanah Ummah selain kompensasi. Dalam hal ini peneliti ingin membuktikan juga pengaruh penilaian kinerja oleh pimpinan BMT Amanah Ummah terhadap motivasi kerja karyawannya. Kurangnya penilaian kinerja yang dilakukan membuat motivasi karyawan menurun karena dirasa tidak ada penilaian dalam pekerjaan. Terlepas dari hal itu, seyogyanya pemberian dan penilaian kinerja dalam perusahaan harus diatur dengan baik sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Sistem kompensasi dan penilaian kinerja diharapkan dapat mempengaruhi motivasi kerja serta menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada akhirnya akan memungkinkan suatu organisasi mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan KSPPS BMT Amanah Ummah**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas maka dapat dirumuskan masalah, antara lain:

1. Apakah kompensasi ( $X_1$ ) dan penilaian kinerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS BMT Amanah Ummah (Y) ?
2. Manakah yang paling dominan pengaruhnya antara kompensasi ( $X_1$ ) dan penilaian kinerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS BMT Amanah Ummah (Y) ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis apakah kompensasi ( $X_1$ ) dan penilaian kinerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS BMT Amanah Ummah (Y).
2. Menguji dan menganalisis apakah kompensasi ( $X_1$ ) dominan terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS BMT Amanah ummah.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penulis mengharapkan dalam diadakannya penulisan ini dapat membawa manfaat yaitu kepada :

### **a. Bagi penulis**

Untuk mengembangkan pemahaman, wawasan dan menjadi praktek nyata untuk mengaplikasikan konsep pemberian kompensasi, penilaian kinerja dan motivasi kerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya melalui analisa terhadap pemberian kompensasi dan pola penilaian kerja terhadap karyawan.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan skripsi ini, penulis membaginya ke dalam lima bab seperti yang dijabarkan dibawah ini :

Bab I merupakan pendahuluan dalma penelitian ynag berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan kajian pustaka yaitu berisi kerangka teori yang mendeskripsikan pengertian sumber daya manusia, kompensasi, penilaian kinerja, dan motivasi kerja, kemudian penelitian terdahulu yang terkait dalam judul skripsi, hubungan antar variabel, kerangka konseptual, dan hipotesis.

Bab III membahas tentang metode penelitian yang memaparkan tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, tehnik pengumpulan data, tehnik pengolahan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

Bab IV menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan, dimana pada bagian ini membahas gambaran umum subjek/objek penelitian seperti sejarah, visi, misi, tujuan aspek, aspek kegiatan, struktur organisasi, dan uraian tugas dari subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, pembahasan , dimana pada bagian ini menjawab masalah penelitian atau menunjukkan bagaimana tujuan penelitian ini dicapai, menafsirkan temuan-temuan dengan menggunakan logika atau teori-teori yang ada, dan proporsisi.

Bab V penutup menjelaskan tentang kesimpulan yang dapat diambil dari hasil pembahasan, namun benar-benar relevan dan mampu memperkaya temuan penelitian yang diperoleh. Saran, selalu bersumber pada temuan penelitian, pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian, serta daftar rujukan dan lampiran-lampiran.

