

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sebagaimana penelitian Mahar (2016) bahwa keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

PT. Pos Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara atau disebut BUMN yang bergerak pada bidang jasa . PT.Pos Indonesia pertama didirikan di Batavia pada 26 agustus 1746, hingga saat ini memiliki 4000 lebih kantor cabang yang berada diseluruh Indonesia, salah satunya PT.Pos Indonesia Kabupaten Bangkalan. Saat melakukan pra penelitian, peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT.Pos Indonesia Kabupaten Bangkalan masih belum memenuhi target kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Adapun grafik mengenai Hasil Kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia Kabupaten Bangkalan dari tahun 2016-2018 sebagai berikut :



Gambar 1.1 Grafik Kinerja PT.Pos Indonesia Kabupaten Bangkalan Tahun 2016-2018

Sumber : Divisi SDM, Kantor Pusat PT.Pos Indonesia Bangkalan 2019

Dalam gambar di atas dapat dilihat bahwasannya kinerja PT.Pos Indonesia Kabupaten Bangkalan dari tahun 2016-2018 mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Ditahun 2016 pencapaian kinerja karyawan hanya mencapai 66% , pencapaian kinerja tersebut meningkat lumayan tinggi pada tahun 2017 sebesar 74% dan pada tahun 2018 kembali mengalami peningkatan mencapai angka 80%. Dari informasi hasil wawancara peneliti dengan manager dibagian divisi sumber daya manusia PT. Pos Indonesia Kabupaten Bangkalan diketahui bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan diatas belum optimal karena belum memenuhi target yang ditetapkan PT. Pos Indonesia sebesar 100%. Ketercapaian target 100% diartikan bahwa karyawan mampu memenuhi semua tugas yang ditugaskan kepada mereka dalam bentuk program kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika menurut hal ini dicakup dalam penelitian Vina Andriana (2017). Salah satu cara untuk memacu kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan secara optimal seperti pemberian kompensasi, mengadakan suatu pelatihan kerja bagi karyawan baru, mendapatkan perhatian khusus bagi karyawan yang berprestasi seperti memberikan penghargaan, dan bentuk-bentuk perhatian lain kepada semua karyawannya. Dengan adanya kegiatan akan sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Motivasi dengan kompensasi dapat memotivasi perilaku karyawan untuk mendorong bekerja dengan lebih giat, semangat, dan terarah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ario & Anthon (2017) mengungkapkan bahwa perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zaroni (2012) juga tertulis bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi mencapai target-target kompensasi tertentu yang ingin diperoleh. Melalui pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Dengan

memanfaatkan hal ini, perusahaan dapat mengendalikan kinerja karyawan ke arah yang diinginkan perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Begitu pula dengan yang diterapkan oleh PT. Pos Indonesia Kabupaten Bangkalan, dimana terdapat sebuah sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi diberikan sebagai ganjaran atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Berikut merupakan data kompensasi karyawan yang ada di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bangkalan :

Tabel 1.1 Kompensasi PT. Pos Indonesia Kabupaten Bangkalan 2019

No	Jabatan	Gaji	Bonus	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan Duka Cita	Sumbangan Pendidikan	BBM (khusus pengantar)
1.	Kepala Kantor	6.000.000	6.000.000	6.000.000	3.000.000	1.500.000	-
2.	Manajer Pemasaran	4.000.000	4.000.000	4.000.000	1.500.000	1.000.000	-
3.	Manajer Keuangan	4.000.000	4.000.000	4.000.000	1.500.000	1.000.000	-
4.	Manajer Pelayanan	4.000.000	4.000.000	4.000.000	1.500.000	1.000.000	-
5.	Manajer SDM	4.000.000	4.000.000	4.000.000	1.500.000	1.000.000	-
6.	Kepala Kantor Cabang	4.000.000	4.000.000	4.000.000	1.500.000	1.000.000	-
7.	Kepala Auditor	2.500.000	2.500.000	2.500.000	1.000.000	500.000	-
8.	Pegawai Biasa	1.700.000	1.700.000	1.700.000	500.000	250.000	-
9.	Kurir	1.700.000	1.700.000	1.700.000	500.000	250.000	500.000

Sumber : Divisi Keuangan, Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bangkalan 2019

Pemberian kompensasi di PT. Pos Indonesia Kabupaten Bangkalan yang tidak tepat waktu membuat karyawan kurang profesional dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Suyoto:2012) akibat ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok

kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Pada kenyataannya, pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang berbeda-beda bagi masing-masing karyawan. Setiap karyawan akan tetap cenderung memiliki kinerja yang berbeda-beda untuk suatu pekerjaan yang sama dengan pemberian kompensasi finansial yang juga sama. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan memiliki motivasi serta tujuan pribadi yang berbeda-beda. Agar seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal, maka perusahaan perlu memberikan hal-hal yang mampu meningkatkan motivasi berprestasi karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulis Mariyanti dan Renny Meinawati (2007) bahwa Prestasi kerja merupakan salah satu topik yang sangat menarik untuk diteliti karena prestasi kerja karyawan yang rendah akan berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan. Sedangkan prestasi kerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat memberi sumbangan sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan perusahaan. Begitupun dengan perusahaan jasa, baik buruknya kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh hasil kerja yang ditunjukkan karyawan karena karyawan merupakan ujung tombak perusahaan. Perusahaan banyak memberikan dukungan dan penghargaan kepada karyawan untuk memotivasi mereka agar dapat memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya, atau dengan kata lain agar mereka mampu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Data prestasi kerja yang diperoleh pada tahun 2018 kantor pusat PT.Pos Indonesia Kabupaten Bangkalan sebanyak orang hanya 13 orang yang mampu

mencapai target perusahaan. Data tersebut mengandung arti bahwa hanya 9,35% agen yang memiliki prestasi kerja tinggi dan sisanya 90,65% agen memiliki prestasi kerja sedang dan rendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul :

“PERAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi ?
3. Apakah motivasi berprestasi sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi berprestasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman serta memperluas wawasan peneliti sehingga dapat membandingkan serta menyesuaikan antara teori dan praktek lapangan yang terjadi. Dalam hal ini peneliti juga berharap dapat menambah relasi dan mengembangkan pengetahuan melalui praktek.

2 Manfaat bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan, saran, dan informasi yang bermanfaat bagi instansi terkait masalah kompensasi dan motivasi Kantor Pusat PT.Pos Indonesia Bangkalan sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal diwaktu yang akan datang.

3 Manfaat bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam proses belajar mengajar dan pengaplikasian ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi serta kinerja.

4 Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan sekaligus pertimbangan untuk penelitian selanjutnya sehingga dapat memberikan ide-ide baru dalam penelitiannya.