

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan yang kian pesat pada masa kini dan masa yang akan datang, perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi dan di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Etos kerja yang tinggi juga tercermin dalam motivasi, yaitu berkaitan dengan dorongan dan usaha untuk memenuhi kebutuhan suatu tujuan perusahaan. Karena kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Agar karyawan bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan harus memahami motivasi kerja karyawan karena motivasi inilah yang menentukan perilaku dalam bekerja. Apabila suatu organisasi atau perusahaan ingin mencapai keberhasilan hal ini sangat dipengaruhi oleh kinerja kerja individu para karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi dapat dijelaskan sebagai hak yang diterima oleh para karyawan sebagai bentuk balas jasa untuk kerja yang telah mereka lakukan. Kompensasi juga dapat dibidang sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung atau *financial* maupun *non financial* atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Agar kinerja karyawan menjadi efektif, tidak hanya didorong oleh motivasi, tetapi juga oleh kompensasi. Karena pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu, seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan mulai menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, dan karena itu perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang sudah dilakukan karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Motivasi merupakan keinginan dari dalam diri seseorang yang membuatnya bertindak. Karena pada dasarnya orang bertindak karena adanya satu alasan yaitu

untuk mencapai tujuan. Oleh karena nya, Malayu Hasibuan (2016:218) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Pemberian motivasi kepada karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dan memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Tanpa motivasi, karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dan tidak dapat memenuhi atau melampaui standar. Meskipun kemampuan kerja karyawan tersebut tinggi tetapi tidak termotivasi, hasil pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Kinerja pada dasarnya ialah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Oleh sebab itu, kinerja penting bagi organisasi atau perusahaan, serta bagi karyawan itu sendiri dan juga kinerja karyawan akan efektif bila didukung oleh kompensasi dan motivasi kerja.

Peneliti telah melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan yang bekerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang. Hasil wawancara tersebut peneliti menemukan gejala masalah yang timbul di instansi terkait dengan variabel yang peneliti pilih untuk melakukan penelitian ini. Gejala masalah yang timbul dari kompensasi yaitu pada saat melakukan tugas penindakan NPP (Narkotika, Psikotropika, dan Prekursor) komisi yang diterima oleh para pelaksana tidak sesuai dengan beban kerja dan risiko pekerjaan yang mereka jalani, karena perbandingan penerimaan komisi lebih diterima oleh pejabat dibanding oleh pelaksana. Hal ini menunjukkan kecemburuan terhadap pemberian kompensasi berupa tunjangan dan insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja dan beban kerja karyawan yang akan berdampak kepada kinerja pegawai, dalam artian kinerjanya akan menurun. Namun jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya tentu saja akan meningkatkan kinerjanya.

Kemudian fenomena terkait kompensasi lainnya adalah penilaian kinerja pegawai yang tidak transparan, penilaian kinerja pegawai itu sendiri merupakan dasar perhitungan pemberian tunjangan kinerja. Sehingga mempengaruhi tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai. Setelah itu, fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah kurangnya pengawasan terhadap pegawai yang sedang melaksanakan WFH (*work from home*) sehingga menurunkannya motivasi kerja para pegawai. Kemudian masalah lain yang timbul dari penurunan kinerja adalah kurangnya pengawasan terhadap absensi *online*, sehingga pegawai tidak disiplin dalam kehadiran yang menimbulkan penurunan kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan pada latar belakang masalah, selanjutnya dirumuskan beberapa hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian:

1. Apakah kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang?
2. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang.

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara praktis bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang.
2. Bagi Universitas Pembangunan Jaya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan digunakan sebagai bahan pembelajaran dan penerapan ilmu di bidang Manajemen khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bentuk penerapan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan. Penelitian ini juga diharapkan mampu meningkatkan kompetensi peneliti dalam membuat karya ilmiah. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti yang nantinya hendak memulai karir di bidang manajemen sumber daya manusia.