

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan instrument penting dalam membangun kesuksesan perusahaan, sehingga peningkatan kualitas SDM harus dilakukan agar kinerja setiap individu bisa maksimal. SDM merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan di lingkungan sebuah perusahaan pada dasarnya berlangsung dalam kondisi karyawan sebagai manusia. Suasana batin atau psikologis seorang karyawan sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.

Seseorang bekerja untuk memperoleh imbalan. Dengan imbalan tersebut, maka ia dapat memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu elemen terpenting dalam perusahaan karena merupakan salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000:59). Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko, 2003:103). Dari segi psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya yaitu dengan memberikan kompensasi.

Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan. Selain kompensasi, perusahaan bisa memberikan rasa aman serta adanya fasilitas yang cukup serta memadai bagi karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan (Handoko, 2003: 155). Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat memungkinkan untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat membawa perubahan bagi pola kehidupan manusia. Hal ini membawa perubahan tersendiri bagi individu yang berada dalam lingkungan organisasi. Karyawan harus dapat memenuhi diri karena apabila tidak, akan tersisihkan dari rekan – rekannya. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu menginginkan karirnya meningkat, karena karir seseorang juga mempengaruhi penghasilan. Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan agar mampu bersaing, mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan bersaing diluar organisasi tempat mereka bekerja secara nasional maupun internasional. Implementasi rencana karir memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2003 : 130).

Karier merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dipegang (dijabat) oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Untuk itu orang yang mempunyai karier yang baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula. Dapat disimpulkan

bahwa pengembangan karier adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi (Tohardi, 2002:278).

(Rivai dan Sagala, 2009:548) mengungkapkan tentang kinerja dimana merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Namun dengan demikian karyawan juga membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka karyawan perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi dalam melakukan pengembangan karir setiap masing – masing individu. Hal ini manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja, baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. (Sopiah, 2008:169) Motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif. Motivasi yang diharapkan dari karyawan yaitu dapat mempengaruhi kinerja dan pengembangan karier karyawan.

Di dalam penelitian Agus Dwi Nugroho dan Kurnatinah (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pns Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan diterima, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan diterima.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian berjudul “*Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*”, guna mengetahui lebih dalam variabel-variabel yang berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Tanjungpandan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari identifikasi latar belakang masalah tersebut dapat memberikan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap motivasi karyawan?
2. Apakah kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap motivasi karyawan?
3. Apakah kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap motivasi karyawan?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Lebih besar mana antara pengaruh secara langsung kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tidak langsung melalui motivasi karyawan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kompensasi dan pengembangan karier terhadap motivasi karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi dan pengembangan karier terhadap motivasi karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tidak langsung melalui motivasi karyawan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis penelitian ini sebagai salah satu syarat kelulusan mata kuliah metodologi penelitian dan menambah wawasan bagi penulis.
2. Bagi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Tanjungpandan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan acuan dan informasi bagi penelitian lebih lanjut.