

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (**Prawirosentono, 1999**). Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaian melalui penulisan pertanyaan-pertanyaan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (**Mitchell, dalam Sinambela, 2019**). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, maka seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu, kontribusi motivasi terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik, tetapi motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan secara rendah. Secara matematis, untuk menentukan kinerja pegawai dapat digunakan formula sebagai berikut (**Sinambela, 2019**).

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi}$$

Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja yang teratur dan sistematis. Pengukuran kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja objektif, yang dapat diterima pegawai

dengan baik. Sebaliknya, jika penilaian kerja yang dilakukan subjektif, maka akan menyebabkan pegawai terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan.

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. **Werther dan Davis (1996:379)** mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab pekerjaan. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan dasar senioritas atau bukan jumlah jam kerja (**Werther dan Davis, 1996:408**). Selanjutnya (**Rival dan Sagala, 2018**) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut **Ansory & Indrasari (2018: 259)**, motivasi berasal dari bahasa Latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak dan bahasa Inggrisnya *To Move*. Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini

diharapkan setiap individu atau karyawan bisa bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja meningkatkan kinerja individu, kelompok atau organisasi.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner Dan Kinicki, 2001:205). Sedangkan menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus menerus (*perseverance*) individu menuju pencapaian tujuan.

Greenberg Dan Baron (2019:190), berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia dalam pencapaian tujuan. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Loyalitas adalah mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem atau peraturan. serta salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas berasal dari kata dasar *Loyal* yang memiliki arti setia atau patuh. Loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang. Loyalitas karyawan mempengaruhi kemajuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan sehingga perusahaan semakin unggul dalam bersaing, adapun faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi.

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, semakin tinggi pengembangan karir yang di dapat oleh karyawan di perusahaan, semakin tinggi kemauan karyawan untuk loyal terhadap perusahaan (**Permatasari, 2017**) Penelitian yang dilakukan oleh **Dewi (2019)** memiliki hasil iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Apabila atasan dan rekan kerja saling mendukung dalam bekerja dan pembagian tugas diberikan sesuai dengan peran masing-masing karyawan sehingga karyawan merasa iklim organisasinya baik maka akan berdampak pada loyalitas karyawan.

PT. Bali Towerindo Sentra Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa penyewaan menara dan jaringan telekomunikasi di provinsi Bali, yang mana saat ini melakukan ekspansi diluar provinsi Bali dengan membangun *Microcell Pole* di beberapa kota besar di Indonesia. Untuk mendukung kinerja serta pengembangan bisnis dan usaha Perseroan tersebut, Perseroan juga secara resmi mencatatkan sahamnya pada Bursa Efek Indonesia pada tanggal 13 maret 2014.

Berikut adalah data kinerja karyawan PT. Bali Towerindo Sentra Tbk tahun 2016 sampai tahun 2019

Tabel 1.1
Data tingkat kenaikan kinerja karyawan
PT. Bali Towerindo Sentra Tbk

Tahun	Jumlah karyawan	Persentase peningkatan kinerja
2016	257 orang	49 %
2017	330 orang	26 %
2018	614 orang	45 %

2019	496 orang	33 %
------	-----------	------

Sumber: Pt. Bali Towerindo Sentra Tbk

Dari tabel diatas terlihat bahwa persentase peningkatan kinerja pada tahun 2016 cukup tinggi yakni sebesar 49% pada tahun 2017 terjadi penurunan tingkat kinerja dari 49% menjadi 26% dilanjutkan pada tahun 2018 terjadi peningkatan pesat yakni sebesar 45% dari tahun sebelumnya hal ini juga dibuktikan dengan adanya peningkatan jumlah karyawan dari 330 orang menjadi 614 orang di tahun 2018 tersebut. Tahun 2019 kembali terjadi penurunan tingkat kinerja karyawan dari 45% turun menjadi 33% dan adanya pengurangan jumlah karyawan menjadi 496 orang. Jika diperhatikan tingkat penurunan kinerja dan jumlah tenaga kerja sangat jelas

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Bali Towerindo Sentra Tbk juga harus meningkatkan kompensasi, motivasi, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LOYALITAS SEBAGAI MEDIASI PT. BALI TOWERINDO SENTRA Tbk”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Mediasi Pt. Bali Towerindo Sentra Tbk sebagai berikut :

Kurangnya pemberian kompensasi terhadap karyawan

Pentingnya pemberian motivasi agar tercipta nya kualitas kinerja yang baik terhadap perusahaan

Meningkatkan loyalitas karyawan dari sebelumnya

Penting nya kompensasi, motivasi dan loyalitas karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan

Meningkatkan kompensasi, motivasi dan loyalitas karyawan agar tingkat kinerja karyawan meningkat.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus peneliti dalam hal ini membatasi masalah produktivitas kerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi dan loyalitas kinerja. Maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Kompensasi karyawan sebagai X1, Motivasi karyawan sebagai X2, Loyalitas karyawan sebagai X3, dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan diatas maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bali Towerindo Sentra Tbk?

Bagaimana pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan pada Pt. Bali Towerindo Sentra Tbk?

Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bali Towerindo Sentra Tbk?

Apakah kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Bali Towerindo Sentra Tbk?

Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bali Towerindo Sentra Tbk?

Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap loyalitas dan kinerja karyawan Pt. Bali Towerindo Sentra Tbk?

Apakah kompensasi, motivasi dan loyalitas secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja?

Apakah loyalitas memediasi kompensasi terhadap kinerja Pt. Bali Towerindo Sentra Tbk?

Apakah loyalitas memediasi motivasi terhadap kinerja Pt. Bali Towerindo Sentra Tbk?

1.5 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pt. Bali Towerindo Sentra Tbk.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menganalisis apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap loyalitas dan kinerja karyawan

7. Untuk menganalisis Apakah kompensasi, motivasi dan loyalitas secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja
8. Untuk menganalisis apakah loyalitas memediasi kompensasi terhadap kinerja
9. Untuk menganalisis apakah loyalitas memediasi kompensasi terhadap kinerja

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak organisasi Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja dan loyalitas untuk meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagipihak akademis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa