

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama produksi untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberadaan tenaga kerja atau pegawai berkualitas sangat berpengaruh terhadap proses produksi untuk barang dan jasa. Sehingga tenaga kerja perlu dikembangkan agar dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas masing-masing. Untuk itu perusahaan harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebaik mungkin, salah satu fungsi pendukung adalah kompensasi. Fungsi dari pemberian kompensasi ini bertujuan untuk menilai dan memberikan imbalan yang layak atas kontribusi pegawai terhadap organisasi.

Kompensasi adalah pemberian kepada pegawai dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Di dalam kompensasi sering terjadi perselisihan antara pegawai dengan perusahaan disebabkan adanya ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban dari setiap tenaga kerja.

Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan orang-orang atau pegawai bekerja pada suatu organisasi. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan atau manajer harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Kompensasi dapat dibagi dua yaitu :

1. kompensasi bersifat langsung, meliputi gaji pokok dan gaji variabel. Yang dimaksud gaji pokok meliputi gaji dan upah, sedangkan gaji variabel misalnya bonus, insentif dan kepemilikan saham.
2. kompensasi tidak langsung seperti asuransi dan dana pensiun.

Motivasi adalah suatu dorongan atau menggerakkan sumber daya manusia untuk mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja dengan baik supaya tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Motivasi adalah suatu hal yang penting bagi semua perusahaan karena tanpa motivasi yang baik, tujuan pegawai untuk bekerja maupun tujuan perusahaan tidak tercapai sesuai dengan harapan yang maksimal. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan dengan sungguh-sungguh, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja dari pengertian – pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Pada motivasi kerja ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhinya antara lain sebagai berikut: gaji atau salary, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan, dan tanggung jawab.

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang baik, sebaliknya pegawai yang

tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun pegawai tersebut memiliki operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para pegawai bisa dibangun, maka para pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Medan.**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan ?
2. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Medan ?
3. Bagaimana pemberian kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Pemberian Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan
3. Untuk mengetahui apakah Pemberian Kompensasi Dan Motivasi berpengaruh positif Terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan masukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori yang ada mengenai pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi pihak lain, bisa dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi pihak akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pemerintahan dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja pegawai.