

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sebelum melakukan sebuah pembahasan tentang suatu organisasi sebaiknya kita harus mengetahui terlebih dahulu apakah pengertian dari organisasi itu sendiri. Sebuah organisasi sendiri yaitu, mereka yang terdiri dari beberapa orang dengan beberapa peran apasaja yang telah diberikan kepada mereka, baik itu secara formal untuk melakukan sebuah kerjasama dalam mencapai sebuah sasaran atau tujuan yang akan mereka raih nantinya. Didalam sebuah organisasi terdapat seorang manajer, menurut pendapat dari Dessler (2015:04) menyatakan bahwa manajer adalah seseorang yang akan bertanggung jawab secara penuh dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang di mana proses tersebut dilakukan untuk memperoleh, bahkan juga untuk melatih dan menilai serta untuk mengompensasi seorang karyawan, serta juga menjadikan mereka untuk mengurus dari relasi kinerja mereka.

Dalam manajemen sumber daya manusia ini juga memiliki berbagai macam-macam fungsi untuk bagaimana cara kita dalam mengelola aspek dari setiap jati diri manusia tersebut, sehingga sumber daya manusia ini juga mampu untuk terus menjadikan sebuah penentuan bagaimana seorang individual tersebut dalam melakukan suatu bentuk keberhasilan dalam suatu organisasi tersebut,

sebab pada dasarnya sendiri manusia ini juga merupakan sebuah penggerak bahkan mereka juga dapat menjadi sebuah penentu bagaimana akan tercapainya tujuan dari organisasi perusahaan tersebut. Sebuah keberhasilan dalam sesuatu perusahaan tersebut memiliki dampak secara tidak langsung bahkan memiliki sebuah hubungan yang sangat erat sebagaimana hubungannya dengan bagaimana kinerja karyawan, karena karyawan sendiri harus mengemban suatu fungsi serta kewajiban mereka dalam perusahaan tersebut.

Manusia sendiri bahkan menjadi salah satu sumber yang memiliki sifat dinamis serta manusia juga memiliki sebuah kemampuan untuk selalu tumbuh dan berkembang, manusia sendiri bahkan wajib untuk menemukan atensi tersendiri bagaimana mereka dimata pihak perusahaan. Atensi ini pula sangat diperlukan oleh mereka dalam melakukan setiap aktivitasnya, sehingga pihak perusahaan sanggup bersaing dan dapat meningkatkan tiap masing-masing keahlian dengan sumber daya manusia yang telah dimilikinya. Sehingga dalam melakukan sebuah pembinaan yang telah diberikan terhadap sumber daya manusia ini juga bisa terus mengalami sebuah perkembangan, serta kita terus selalu mengingat dari sebuah pesan bahwa sumber daya manusia ini juga memiliki sebuah pengaruh yang cukup besar dalam mencapai sebuah keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri.

Sekolah yang memiliki sebuah basis dalam bentuk pesantren yaitu suatu bentuk sistem dalam pendidikan didalam pesantren, selain mereka mendapatkan berbagai macam bentuk ilmu agama seperti kitab kuning dan yang lainnya mereka juga akan mendapatkan berbagai macam ilmu umum, serta mereka juga akan

mendapatkan ilmu mengenai sistem teknologi yang berupa terapan, sehingga dengan adanya ilmu-ilmu tersebut dapat membuat para tidak merasa ketinggalan dalam perubahan zaman ini. Salah satu bentuk upaya untuk terus melakukan sebuah peningkatan kinerja seorang karyawan yang bekerja, maka Pondok Pesantren SMP- SMA Ali Maksum Krapyak ini sendiri juga sudah menempuh berbagai macam bentuk suatu metode, contohnya sendiri seperti dengan melalui sebuah upaya dalam pemberian suatu kompensasi yang bagaimana baiknya, apakah dalam pemberian sebuah kompensasi tersebut layak atau tidaknya untuk seorang karyawan, serta juga dalam pemberian sebuah motivasi kerja terhadap karyawan ini juga telah mereka lakukan. Sehingga dengan melakukan suatu bentuk pemberian dalam motivasi kerja ini diharapkan bisa membuat seorang karyawan tersebut lebih untuk produktif dalam melakukan suatu pekerjaan mereka sendiri untuk bekerja. Dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut, apabila seorang karyawan telah melakukan sebuah pekerjaan yang cukup baik maka hasil yang akan diberikan kepada pihak instansi juga akan lebih optimal. Dengan semakin baiknya sebuah kinerja dari seorang karyawan, maka secara tidak langsung mereka juga telah memberikan sebuah dampak yang sangat positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Dalam melakukan penelitian ini terdapat sebuah fenomena yang di mana fenomena tersebut merupakan adanya sebuah motivasi kerja seorang karyawan yang tinggi, apakah dengan adanya motivasi kerja karyawan tersebut dapat menyebabkan pemberian sebuah pemberian kompensasi meningkat terhadap

seorang karyawan mampu untuk dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan tersebut atau tidak. Sedangkan, berdasarkan dengan hasil observasi yang telah saya lihat dilapangan, masih terdapat adanya sebuah pemberian kompensasi dibawah UMR. Meskipun masih terdapat sebuah anggapan yang dimana menyatakan bahwa pada pondok pesantren SMP – SMA Ali Maksum dalam melakukan pemberian sebuah kompensasi masih dianggap rendah, tetapi apakah dalam kondisi tersebut mereka merasa kecewa ataupun tidak puas dalam pemberian sebuah kompensasi tersebut. Berdasarkan dengan hasil observasi tersebut, dengan adanya pemberian kompensasi yang rendah apakah dapat mempengaruhi kinerja mereka atau tidak. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti juga ingin mengetahui apakah didalam pondok pesantren SMP – SMA Ali Maksum ini benar atau tidak terdapat pemberian kompensasi yang rendah kepada seorang karyawan yang bekerja pada Pondok Pesantren SMP – SMA Ali Maksum Krapyak. Untuk terus mempertahankan suatu kelangsungan hidup dalam instansi tersebut, pihak instansi juga wajib untuk memiliki sebuah sistem yang cukup memadai dalam pemberian sebuah kompensasi yang lebih baik lagi. Dalam melakukan pemberian sebuah kompensasi ini, maka secara tidak langsung dapat juga untuk menambah semangat kerja bagi seorang karyawan yang telah berpartisipasi dalam instansi tersebut.

Menurut pendapat Kasmir (2016) menyebutkan bahwa kompensasi sendiri merupakan sebuah bentuk balas jasa yang akan diberikan kepada seorang karyawan yang telah memberikan seluruh jasa mereka kepada perusahaan untuk mencapai seluruh tujuan akhir dari perusahaan tersebut dengan bentuk

pekerjaannya. Seseorang yang telah bekerja serta seorang tersebut rela dalam membagikan waktu mereka sendiri, bahkan mereka juga telah memberikan berbagai bentuk macam suatu tenaga yang diberikan kepada suatu instansi serta juga merupakan sebagian kontra prestasinya untuk tetap melakukan sebuah kontribusi mereka untuk instansi tersebut, instansi itu juga seharusnya dapat membagikan kepada mereka berupa bentuk suatu imbalan ataupun sebuah kompensasi yang memiliki sebuah wujud yang di mana bisa dalam bentuk yang sangat bermacam-macam.

Tidak hanya dari faktor pemberian sebuah kompensasi saja, motivasi kerja juga akan menjadikan suatu hal yang akan sangat penting bagi seorang karyawan, apabila seseorang tersebut memiliki motivasi maka karyawan tersebut akan terus merasakan kebahagiaan dalam melakukan sebuah pekerjaan, bahkan mereka juga akan terus ingin melakukan untuk selalu datang dalam melakukan sebuah pekerjaan tersebut. Apabila seorang karyawan kurang dalam memiliki sebuah motivasi kerja maka akan memiliki dampak yang cukup serius bagi mereka, contohnya seperti dalam tingkat absensi yang mereka miliki serta keterlibatan mereka terhadap perusahaan tersebut. Apabila sebuah motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan cukup bagus maka akan menghasilkan sebuah kinerja yang cukup bagus pula. Sehingga kinerja yang bagus akan menghasilkan pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Azhad, dkk (2015) menjelaskan bahwa sebuah variabel motivasi kerja sendiri merupakan salah satu faktor yang

dapat mendorong seorang individual untuk terus melakukan sebuah tindakan aktivitas tertentu, oleh sebab itu maka motivasi ini sendiri sering sekali diartikan juga sebagai salah satu faktor utama dari dorongan dalam diri seorang individual. Apabila seorang individual tersebut memiliki sebuah keinginan tersendiri, maka seseorang tersebut akan terus terdorong untuk terus berupaya melakukan tujuan tertentu untuk dapat mendapatkan apa yang akan mereka capai. Dalam pemberian sebuah motivasi ini juga diharapkan setiap orang ataupun karyawan dapat bekerja keras serta bersemangat buat menggapai prestasi kerja yang lebih besar untuk kedepannya. Dengan adanya semangat motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut, mereka juga secara tidak langsung telah memberikan sebuah kontribusi yang baik terhadap sebuah instansi, kontribusi tersebut berupa kinerja yang telah mereka lakukan mengalami peningkatan yang lebih bagus, maka secara tidak langsung dengan adanya peningkatan kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut akan dapat mencapai sebuah tujuan yang telah direncanakan oleh pihak instansi tersebut.

Dengan adanya sebuah peningkatan dalam kinerja yang diberikan oleh seorang karyawan kepada suatu perusahaan, merupakan sebuah penanda bahwa didalam perusahaan tersebut telah mengalami sebuah keberhasilan yang telah dilakukan oleh suatu perusahaan tersebut. Menurut pendapat dari Tannady (2017) menyatakan bahwa kinerja ini sendiri merupakan sebuah bentuk hasil dari melakukan sebuah pekerjaan atau kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang mereka kerjakan. Baik ataupun buruknya

seorang karyawan akan dapat dilihat dari bagaimana hasil dari kinerja karyawan tersebut apakah kinerjanya dapat di ukur dari standar sebuah pekerjaan yang telah di tetapkan oleh pihak perusahaan itu sendiri. Kinerja ini sendiri juga merupakan ciri dari bagaimana sajakah yang telah dikerjakan oleh para karyawan yang telah bekerja pada perusahaan tersebut serta, bagaimana sajakah bentuk dari metode-metode mereka dalam mengatasi serta dalam mengerjakannya. Sebab terjadinya sebuah keberhasilan dari suatu organisasi salah satunya yang telah didetetapkan yaitu bagaimanakah mutu dari kinerja setiap anggota yang telah bekerja dalam organisasi di dalamnya. Kinerja ini sendiri juga merupakan sebuah bentuk dalam implementasi yang telah mereka rencanakan, serta bentuk apasajakah yang telah mereka susun sebelumnya.

Berdasarkan dengan adanya sebuah fenomena yang telah disebutkan diatas, maka peneliti telah tertarik melakukan sebuah penelitian untuk mengetahui apakah terdapat sebuah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Pondok Pesantren SMP - SMA Ali Maksum Krapyak. Berikut ini adalah hasil dari penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai bahan dugaan untuk menemukan riset gap dalam melakukan penelitian.

## **GAP RISET KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, KINERJA KARYAWAN**

**Tabel 1.1 GAP Riset**

<b>Peneliti (tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>	<b>GAP Riset</b>
Muhammad (2019)	Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di PT Hamatetsu Indonesia	Kompensasi secara parsial dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja.	Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
Khair, H. (2019)	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja	Kompensasi secara parsial dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja.	
Rizal, dkk (2014)	<i>Effect of compensation on motivation, organizational commitment and employee performance (studies at local revenue management in kendari city)</i>	Kompensasi positif serta signifikan terhadap variabel motivasi kerja	
Zulpadli (2019)	Pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. PN IV Kebun Timur Sumatera Utara	Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.	
Nurchayani, dkk (2016)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Motivasi kerja secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Purba, dkk (2019)	Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang Manado	Motivasi kerja secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Mohamud, dkk (2017)	<i>The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia</i>	Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	
Shanty, dkk (2019)	Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel <i>intervening</i>	Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Jufrizen (2017)	Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kompensasi secara parsial yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Kompensasi secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
Arifudin (2019)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global (PT.GM)	Kompensasi secara parsial yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	
Arif, dkk (2019)	<i>Effect of compensation and Discipline on Employee Performance</i>	Kompensasi signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	
Katidjan, dkk (2017)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Leonu, dkk (2017)	Analisis pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja aparatur paten melalui motivasi sebagai variabel intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimoderasi oleh motivasi kerja.	Kompensasi tidak signifikan, yang berarti variabel motivasi kerja



Prihantoko, dkk (2021)	<i>Effect of compensation and benefit on employee performance with motivation as moderating variable (a case on millennial employees of a Bank in Semarang)</i>	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimoderasi oleh motivasi kerja.	tidak dapat menjadi variabel mediator kompensasi kinerja karyawan.
Candradewi, dkk (2019)	<i>Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variabel</i>	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimoderasi motivasi kerja.	
Cahya (2019)	Pengaruh kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i> (Studi kasus pada Bank BNI Syariah KC Semarang)	Kompensasi tidak signifikan, yang berarti variabel motivasi kerja tidak dapat menjadi variabel mediator kompensasi kinerja karyawan.	

Dengan melihat hasil penelitian yang terdahulu, ternyata masih terdapat gap dari hasil penelitian - penelitian diatas, sehingga dengan adanya gap tersebut dapat untuk digunakan sebagai bahan dugaan dalam melakukan penelitian ini. Dengan adanya inkonsisten penelitian antara penelitian yang satu dengan yang lainnya untuk variabel kompensasi dengan motivasi kerja, motivasi kerja dengan kinerja, kompensasi dengan kinerja serta motivasi kerja menjadi mediasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan, maka dengan adanya sebuah informasi penting yang didapatkan dalam penelitian terdahulu maka peneliti masih memiliki sebuah peluang untuk melakukan sebuah penelitian ini.

Berdasarkan dari fenomena diatas serta masih terdapat gap riset dalam penelitin terdahulu, yang di mana telah membahas tentang hubungan antara kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang telah didukung dengan adanya bukti dari beberapa penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti telah tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan memiliki judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Berprestasi McClelland

sebagai variabel *Intervening* (Studi pada Pondok Pesantren SMP – SMA Ali Maksum)”, dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dengan uraian dari latar belakang masalah didalam penelitian ini maka dapat kita ketahui dan dapat kita pahami bahwasannya variabel yang akan diteliti oleh penulis akan telah mencantumkan sesuai dengan fenomena yang ada di tempat penelitian nanti, tentunya tentang seorang karyawan yang ada di sebuah organisasi tersebut. Setelah memahai hal tersebut maka untuk mempermudah dalam melakukan sebuah penelitian, penulis telah memperkecil fokus dalam permasalahan yang akan diteliti, permasalahan tersebut telah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Masalah**

Berdasarkan dengan penjelasan dari latar belakang serta rumusan masalah yang telah disajikan di atas, serta telah dijelaskan bagaimana dalam melakukan pencapaian sebuah hasil dari penelitian tersebut, maka penulis sendiri dapat menyimpulkan bahwa tujuan dari melakukan penelitian ini sendiri merupakan :

1. Untuk mengidentifikasi apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Untuk mengidentifikasi apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengidentifikasi apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.
4. Untuk mengidentifikasi apakah kompensasi dapat memediasi motivasi kerja terhadap karyawan ?

### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam melakukan sebuah penelitian ini juga kita memiliki beberapa manfaat yang akan kita hasilkan dalam penulisan penelitian ini, maka dari itu penulis akan menguraikan beberapa manfaat sebagai berikut :

### **1. Bagi Akademis**

Bagi akademisi dapat menambahkan sebuah bukti empiris dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi para peneliti tentang motivasi, kompensasi serta kinerja ketika waktu yang akan datang. Selain itu dapat juga menjadi sebuah panduan dan referensi bagi mereka yang ingin melakukan riset yang sama dan objek yang sama.

### **2. Bagi Perusahaan**

Bagi seorang pemimpin perusahaan itu yaitu dari hasil penelitian ini akan dapat memberikan suatu informasi untuk kedepannya atau beberapa masukan tambahan bagi sebuah perusahaan tersebut, sehingga mereka akan dapat mengetahui bagaimanakah dampak-dampak dari yang telah ditimbulkan dalam pemberian sebuah kompensasi dan bagaimanakah tingkat kinerja karyawan atas suatu sistem yang telah diterapkan oleh perusahaan tersebut. Serta bagi seorang karyawan agar hasil penelitian ini diharapkan dapat untuk memberikan suatu pengetahuan yang lebih baik lagi kepada seorang karyawan sehingga mereka mampu untuk menambah semangat dalam bekerja menjadi lebih baik.

### **3. Bagi Peneliti**

Bagi seorang peneliti ini sendiri saya dapat memberikan sebuah pengalaman yang telah saya lakukan dalam melakukan sebuah penelitian yang berkaitan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.