

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada semua individu yang bekerja di suatu perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia (SDM) juga mencakup semua aspek yang terkait dengan tenaga kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat memberikan determinasi terhadap kesuksesan perusahaan atau instansi. Sebuah perusahaan atau instansi harus mempunyai daya saing dengan perusahaan atau instansi lainnya, dalam mengatasi keadaan tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus dilihat perkembangannya karena dengan sumber daya manusia yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai aset vital bagi keberhasilan organisasi karena karyawan berperan dalam menjalankan operasi sehari-hari, mengimplementasikan strategi, dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai dengan baik. Budiyanto & Mochklas (2020) menyatakan, kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Berhasil

tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai perusahaan atau instansi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Karyawan memiliki kinerja yang tinggi jika faktor yang berdampak bisa terpenuhi dengan baik. Faktor tersebut diantaranya kompensasi, kompetensi, dan beban kerja.

Kompensasi adalah timbal balik terhadap karyawan-karyawan berkaitan hal berdeterminasi karyawan terhadap perusahaan atau instansi. Novalina Purba dan Setiyono (2021) menyatakan, kompensasi yang sinkron dengan keinginan karyawan akan menjadikan karyawan betah bekerja pada perusahaan atau instansi. Dengan kompensasi yang memadai karyawan akan dapat bekerja secara optimal karena merasa dihargai oleh perusahaan atau instansi. Apabila kompensasi tidak sesuai harapan karyawan maka karyawan akan mencari tempat kerja yang lain. Hal ini sejalan dengan kajian Fauzan & Epindo (2022) menyatakan, fasilitas yang tersedia membuat pegawai mampu meningkatkan semangat kerja dan merasa cukup atas tunjangan kesehatan yang diberikan selama ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Namun, berdasarkan yang dikemukakan oleh Arifin, dkk (2023) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang berarti kenaikan pada variabel kompensasi tidak akan mempengaruhi kenaikan kinerja, sehingga pengaruh kompensasi dapat diabaikan. Sependapat dengan yang dikemukakan Arifin, dkk (2023), dalam penelitian yang dikaji oleh Rianda & Winarno (2022) menyatakan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

Karyawan yang kompetensinya tinggi menjadi harapan perusahaan atau instansi untuk menunjang kinerja. Efisiensi akan terjadi apabila karyawan

memiliki kompetensi yang kompeten. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi akan menyeleksi calon karyawan dengan memilih karyawan yang memiliki kompetensi tinggi. Hal ini didukung oleh Novalina Purba dan Setiyono (2021) menyatakan, efisiensi meningkat maka kinerja pegawai meningkat, begitu pula sebaliknya kinerja pegawai menurun. Namun, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Supiyanto (2015) bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang sering muncul disebabkan oleh penempatan karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain itu banyaknya tugas yang tertunda memperlihatkan bahwa kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan. Permasalahan lain yang muncul adalah keluhan karyawan karena beban kerja yang berat tidak sebanding dengan insentif yang diterima. Hal ini akan menimbulkan *turnover*, untuk itu perusahaan atau instansi harus bisa menentukan besaran insentif yang diterima sebanding dengan beban kerja, dan resiko yang dihadapi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Merujuk pada beberapa penjabaran sebelumnya, dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan lingkungan kerja yang nyaman, insentif dan kompensasi yang adil dan memadai, serta meningkatkan kompetensi seperti keterampilan dan prestasi kerja. Oleh karena itu, peneliti memandang perlu dilaksanakan pengkajian lebih lanjut dengan judul **“Determinasi Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Singaraja”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut.

- 1) Seberapa besar determinasi kompensasi terhadap kinerja karyawan RRI Singaraja?
- 2) Seberapa besar determinasi kompetensi terhadap kinerja karyawan RRI Singaraja?
- 3) Seberapa besar determinasi kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan RRI Singaraja?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui determinasi kompensasi terhadap kinerja karyawan RRI Singaraja.
- 2) Untuk mengetahui determinasi kompetensi terhadap kinerja karyawan RRI Singaraja.
- 3) Untuk mengetahui determinasi kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan RRI Singaraja.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini sehingga nantinya diharapkan agar dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah dapat bermanfaat untuk menambah pengalaman penulis dalam bidang ilmu pengetahuan, klasifikasi, metode berpikir, dan berbicara secara tertulis serta memperkaya pengetahuan.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis penelitian ini, sebagai berikut.

1) Oleh Instansi

Diekspetasikan studi ini mampu menyajikan saran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Oleh Penulis

Tujuan untuk memperdalam pengetahuan tentang karya ilmiah sekaligus bertujuan untuk memenuhi syarat kelulusan Sarjana S1.

3) Oleh Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi untuk studi selanjutnya berkaitan dengan variabel yang diteliti.

### 1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam studi ini ialah:

1) Kompetensi dan kompensasi menjadi variabel independen serta kinerja karyawan menjadi variabel dependen.

2) Karyawan RRI Singaraja selaku objek studi.