

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era 4.0 saat ini, perkembangan dunia bisnis sangat selektif dalam penyerapan tenaga kerja. Guna menunjang hal tersebut, maka perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas dalam menjalankan aktivitasnya. Individu merupakan aset penting yang diperlukan dalam suatu perusahaan dan juga sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan terhadap pencapaian tujuan. Tujuan perusahaan dapat tercapai bila perusahaan mampu mengelola karyawan dengan baik. Menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas bagi kemajuan perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan ini merupakan kunci kemampuan perusahaan untuk tumbuh secara efisien dan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, diharapkan karyawan bekerja secara produktif dan profesional. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menyadari bahwa sumber daya manusia lebih dari sekedar aset.

Perusahaan harus mampu memberikan remunerasi kepada karyawannya secara profesional dan adil sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Dengan ini diperlukan agar karyawan pekerja lebih terdorong untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya. Perusahaan mendapat manfaat besar dari perusahaan, karena hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memberikan jasanya dengan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasanya Mangkunegara (2001:1).

Aspek kunci dari manajemen sumber daya manusia yang efektif terletak pada pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2105:74) Ada dua jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial mengacu pada imbalan moneter seperti gaji, bonus, dan

insentif, sedangkan kompensasi non-finansial mencakup faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang positif. Pengelolaan kompensasi yang efektif sangat penting bagi keberhasilan finansial perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan tidak hanya dapat menarik dan mempertahankan karyawan berbakat namun juga mendorong profitabilitas. Kompensasi memainkan peran penting dalam mengakui dan menghargai prestasi karyawan, berfungsi sebagai ukuran prestasi mereka dalam organisasi. Oleh karena itu, perhatian yang cermat dari organisasi dan perusahaan sangat penting untuk regulasi yang masuk akal dan adil. Ketika karyawan yakin bahwa mereka dibayar rendah, kinerja mereka cenderung menurun. Penelitian tentang hubungan variabel-variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi finansial dan nonfinansial dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya oleh Candraswari dan Koerniawaty, 2022; Christy dkk, 2020; Tingkir, 2015 menemukan bahwa kompensasi yang tepat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Demikian juga dengan perguruan tinggi sesuai dengan kinerja perusahaan berorientasi pada profit yang menuntut karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Perguruan tinggi juga menghadapi persaingan yang semakin ketat menyebabkan perguruan tinggi harus menempatkan orientasi pada kepuasan mahasiswa, maka SDM juga dituntut untuk bisa memberikan kinerja yang terbaik, termasuk juga tenaga kependidikan. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Madiun merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di wilayah barat Jawa Timur. Banyaknya perguruan tinggi swasta di wilayah barat Jawa Timur menyebabkan persaingan antar Universitas swasta yang semakin ketat. Perhatian perusahaan terhadap kepuasan maupun ketidakpuasan pelanggan semakin berkembang, hal ini terbukti dengan semakin banyak organisasi-organisasi yang menggunakan manajemen kualitas sebagai strategi dasar untuk mendapatkan *competitive advantage* dan memperbaiki kinerja organisasi. Kinerja organisasi tidak bisa lepas dengan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, maka manajemen PT juga

perlu menganalisa terkait dengan kompensasi yang telah diberikan. Karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja. Dukungan mahasiswa yang sukses memerlukan landasan yang kokoh yaitu sebuah organisasi yang dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan. Kinerja memerlukan manajemen (manajemen kinerja) yang merupakan upaya untuk mencapai hasil terbaik dari organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan memperhitungkan kinerja dalam kerangka tujuan yang direncanakan, standar, dan atribut atau persyaratan kompetensi yang disepakati bersama.

Berdasarkan dari uraian di atas menarik untuk dipelajari, dianalisis dan dievaluasi pengaruh kompensasi baik finansial maupun non finansial terhadap kinerja tenaga kependidikan, sehingga judul penelitian ini **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Madiun**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Madiun?
- b. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Madiun?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Menguji signifikansi pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Madiun.
- b. Menguji signifikansi pengaruh positif kompensasi non finansial terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Madiun.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis, memperkuat penelitian terdahulu, dan diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang bisnis dan manajemen. Khususnya pada kompensasi, dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi manajemen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Madiun dalam mengambil kebijakan terkait kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja, dan sebagai acuan atau referensi bagaimana pemberian kompensasi yang telah diterima karyawan sehingga dapat memengaruhi kinerja dalam melakukan pekerjaan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan proposal skripsi ini dijelaskan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi penjelasan mengenai latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi penjelasan mengenai variabel dalam penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, rerangka penelitian dan rerangka konseptual.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian berisi penjelasan mengenai desain penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, dan metode analisis data seperti apa yang dilakukan.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab simpulan, keterbatasan, dan saran berisi mengenai simpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.