

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan dituntut untuk memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya. Jika perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Dapat diketahui bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberlangsungan serta kesuksesan suatu bisnis. Motivasi kerja bisa menjadi suatu pendorong yang diberikan perusahaan kepada karyawan supaya karyawan memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Oleh karena itu, tidak heran bila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk membentuk kinerja yang baik.¹

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan adalah kompensasi. Notoatmodjo dalam Monadiq yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi

¹ Yanda Hardiyanti, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja", *Skripsi*, fakultas ekonomi , 2021

dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.²Kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.³ Seperti hasil penelitian terdahulu motivasi tidak hanya dihubungkan dengan kompensasi, namun juga dihubungkan dengan penilaian kerja, Serta *reward* dan *punishment*.⁴ Motivasi juga sebagai variabel independen, seperti dihubungkan dengan, kepemimpinan, kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan, dan prestasi kerja.⁵

² Grady Ocka Al-Monadiq, “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja,” *Skripsi*, fakultas ekonomi dan bisnis, Hal 15 2019

³ Andi Jazai Aserina, “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan”,*Jurnal Strategi Bisnis* Vol.1 No.2 (2019)

⁴ Gusti Agung, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Vol. 2 No. 1 2020 ;

Rima Nur Ainnisya, “ Isnurrini Hidayat Susilowati, Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”, Vol. 11 No. 1, 2018

⁵ Lola Melino, “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2 No. 2, 2019.; Rizki Rahmawani, Hery Syahrial, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan “*jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, Vol. 2 No. 2. 2021 ; Ardian, “Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai”, *jurnal JEPA kajian ekonomi dan kebijakan publik*, Vol. 4 No. 2 2019,

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balasan jasa berupa insentif serta motivasi kerja. Insentif secara sengaja diberikan kepada para karyawan agar di dalam diri mereka muncul semangat kerja yang lebih besar agar mempertinggi prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya semakin tinggi. Pemberian insentif di dalam sebuah perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan bisa mengatasi berbagai konflik ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kerja serta tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji pendapat ini sesuai dengan penelitian Noni Ardian.⁶

Pada penelitian terdahulu terdapat hasil yang mengkaji kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan, ternyata ditemukan hasil konsistensi.⁷ Dalam

⁶ Noni Ardian, "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja", Issn: 22527-2772 *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, Vol. 4 No. 2 2019

⁷⁷⁷⁷ . Grady Oeka Al-monadiq, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja, *Skripsi*, fakultas ekonomi dan bisnis 2019 ;

Andi jazai aserina, "pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan", *jurnal strategi*

hasil penelitiannya mengatakan positif, tapi angka signifikan yang berbeda. Rufaidah dalam penelitiannya terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dengan t hitung 0,436. Kedua terdapat pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja dengan t hitung 0,212. Dalam penelitian Santoso hasil penelitiannya terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dengan t hitung 5,183 > t tabel sebesar 2,008 dan signifikan sebesar 0,000 >0,05. Kedua kompensasi non-finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja hasil t hitung sebesar 3,259 >t tabel 2,008 dan signifikan sebesar 0,002 >0,05.⁸

Berdasarkan hasil diatas penelitian ini penting untuk dikaji ulang karena terdapat ketidakkonsistenan antara hubungan kompensasi finansial dan non-finansial terhadap

bisnis Vol.1 No.2, 2019; Gusti agung dkk, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Vol. 2 No. 1, 2020 ;

⁸Rima Fitri Rufaidah , “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen* , Vol.4 No. 2 2019 ;Santoso Rita, “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non – Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai”,*Skripsi*, 2019

motivasi kerja karyawan. Selain atas dasar ketidakkonsistenan hasil penelitian yang dimasa lalu, penelitian ini juga memiliki keunggulan yakni mampu menjelaskan pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja di lembaga islam yaitu di lembaga travel haji dan umroh.

Peneliti mengambil lokasi AET Travel Penjuru Wisata Negeri Bengkulu karena mempunyai keunggulan tersendiri seperti mempunyai banyak cabang, sudah mempunyai surat izin travel, dan setiap keberangkatan jamaah umrah selalu melebihi travel haji dan umroh lainnya, travel AET Bengkulu mempunyai strategi sendiri untuk menarik jamaah, contohnya keberangkatan umroh dengan ustad abdul shomad dan ustad lain nya yang membuat jamaah tertarik dengan travel AET Bengkulu.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi Finansial Mempengaruhi Motivasi Kerja di AET Travel PT Penjuru Wisata Negeri?
2. Apakah Kompensasi Non-Finansial Mempengaruhi Motivasi Kerja di AET Travel PT Penjuru Wisata Negeri ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Ingin mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan di AET Travel PT Penjuru Wisata Negeri
2. Ingin mengetahui pengaruh kompensasi non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan di AET Travel PT penjuru wisata negeri.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil studi ini menambah pengetahuan tentang topik SDM (Sumber Daya Manusia), khususnya pada bagian kompensasi karyawan di PT AET Penjuru Negeri kota

Bengkulu. lebih jauh lagi memberikan informasi praktis kepada semua orang tentang penyebab kompensasi karyawan yang menurun dan bahkan tanpa menerima kompensasi sama sekali pada masa covid 19 di PT AET Penjuru Negeri kota Bengkulu. Dan informasi teoritisnya, dari hasil penelitian ini bagi penulis akan dapat membandingkan teori yang ada di intansi dan praktek dilapangan , meningkatkan keahlian dalam adminidtrasi, dapat dijadikan suatu rujukan bagi penelitian serupa dimasa mendatang.

E. Kajian Terdahulu

Untuk melihat kajian terdahulu peneliti menggunakan langkah-langkah yaitu, dengan membuka google scholar,kemudian memasukkan kata kunci dari judul penelitian dan memasukkan setting waktu yang dipakai oleh peneliti dari 5 tahun belakang. Berdasarkan hasil penelusuran terdapat 30 artikel yang mengkaji tentang motivasi kerja umumnya motivasi kerja tidak hanya dihubungkan dengan kompensasi tetapi, dihubungkan juga dengan *reward*, *punishment*, disiplin kerja, lingkungan kerja, penilaian

kinerja.⁹ sementara itu beberapa penelitian menempatkan motivasi sebagai variabel independen.¹⁰ Dari sekian banyak artikel ditemukan tiga artikel yang menghubungkan dengan motivasi kerja dengan kompensasi finansial dan non-finansial.

Pertama Monaldiq dalam penelitiannya pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi

⁹ Gusti agung, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Vol. 2 No. 1, 2020 ; Jufrizen “Pengaruh Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja” *Jurnal Manajemen Unsera* Vol. 7 No. 1, 2021 ;

Diah Pranitasari Baribin, Cici Bela Saputri, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* Vol. 11 No 1, 2020 ; Rima Dan Isnurrini, “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan” Vol. 11 No. 1, 2018,

¹⁰ Virginia A. J., “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Riset Ekonomi Bisnis, Ekonomi Dan Akuntansi*, Vol. 8 No. 1, 2020 ; Lola Melino Citra, “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 2 No. 2 (2019) ; Rizki, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* Vol. 2 No. 2, 2021; Anggreany Hustia , “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 10 No. 1 , 2020; Yusuf Rahman Al Hakim , “Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” *Management Dan Accounting Research Global Jurnal* Vol. 3 N. 2, 2019; Ni Kadek Ayu, “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Manajemen* Vol. 5 No. 2, 2019 ; Ni Putu Pradita Laksmiari, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Pendidikan Undiksa* Vol. 11 No. 1 (2019); Yayan Yanuari, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Vol. 2 No. 1, 2019 ; Mila Hariani , *Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Kerja Karyawan*, Vol 3 No 2, 2019

kerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, terutama pada indikator bonus. Kompensasi non finansial juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, terutama pada indikator pemberian kesempatan promosi.¹¹

Kedua Rufaidah dalam penelitiannya pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan metode penelitian kuantitatif, hasil penelitian ini dapat sebagai berikut, pertama, terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dengan thitung sebesar 0,436. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non-finansial terhadap motivasi kerja dengan thitung sebesar 0,261. Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap

¹¹ Monaldi, Grady Ocka Al, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non -Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan", *Skripsi*, fakultas ekonomi dan bisnis, 2019

kinerja karyawan dengan t hitung 0,212. Keempat, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 0,187. Kelima, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 0,613. Variabel kompensasi finansial juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,267, sedangkan variabel kompensasi non-finansial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,159.¹²

Ketiga Arisya dalam penelitiannya Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan, menggunakan metode kuantitatif, hasil perhitungan ketetapan model sebesar 0,716 menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari keempat variabel

¹² Rima Fitri Rufaidah, Hamidah Nayati Hutami And Yuniadi Mayowan, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen*, Vol. 4 No. 2 ,2019.

kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi kerja, dan kepuasan kerja adalah sebesar 71,6%. Sedangkan sisanya 28,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya secara variabel tampak sama hanya saja penelitian ini mencoba menguji konsistensi antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja. Kemudian penelitian ini juga mengambil fokus pada lembaga islam. Ini merupakan penelitian pertama terkait kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja yang dikaji di travel haji dan umroh. Dan penelitian ini menggunakan indikator ahli yang dipakai rata – rata satu dua orang.

F. Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini tidak keluar dari ruang lingkup dan penganih inti persoalan, maka pembahasan yang dibagi kedalam beberapa bab yang terdiri dari beberapa subb antara lain:

BAB 1 Pendahuluan: Pada bab ini memberikan gambaran awal yang menjadi latar belakang dari skripsi berupa fenomena kompensasi finansial dan non- finansial, motivasi kerja, merumuskan masalah, membatasi masalah, menentukan tujuan penulisan, kegunaan penelitian, dan kegunaan penelitian terdahulu yang menjadi landasan awal membedakan dari penelitian sebelumnya.

BAB II Kerangka Teori: Setelah diketahui pokok permasalahan dalam penelitian ini. Maka pada bab kedua ini membahas tentang Indasan teori yang berkaitan dengan kompensasi finansial, non- finansial dan motivasi kerja.

BAB III Metode Penelitian: Pada bab ketiga ini meliputi pendekatan dan jenis penelitian, defenisi konseptual dan defenisi operasional, tempat dan waktu penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan Penelitian: Pada bab ini meliputi deskripsi wilayah penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan penelitian.

BAB V Kesimpulan: Pada bab ini meliputi kesimpulan dan saran.