

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam konteks modern, karyawan tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai mitra strategis yang memiliki peran penting dalam menggerakkan seluruh kegiatan organisasi. Perhatian terhadap kesejahteraan, motivasi, serta kinerja karyawan menjadi aspek krusial bagi setiap lembaga, termasuk lembaga pendidikan.

Kinerja karyawan yang optimal mencerminkan efektivitas lembaga dalam menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui penerapan sistem kompensasi dan tunjangan yang adil serta proporsional. Kompensasi mencakup penghargaan finansial maupun nonfinansial yang diberikan atas kontribusi dan prestasi karyawan, sedangkan tunjangan merupakan fasilitas tambahan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan serta kenyamanan kerja.

Kompensasi dan tunjangan yang layak dapat menciptakan kepuasan kerja, meningkatkan loyalitas, serta memacu motivasi dalam melaksanakan tanggung jawab. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima berpotensi menimbulkan ketidakpuasan serta penurunan semangat kerja. Hal

ini sejalan dengan pendapat Siagian (2019) yang menyatakan pemberian kompensasi yang tepat dan adil dapat menumbuhkan loyalitas serta meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

Dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam mendukung mutu layanan dan pencapaian tujuan lembaga. Peningkatan kinerja karyawan di sektor ini perlu diimbangi dengan sistem penghargaan yang memberikan rasa keadilan dan kepuasan. Beberapa lembaga pendidikan masih menghadapi tantangan dalam pemberian kompensasi dan tunjangan yang seimbang dengan beban kerja serta tanggung jawab yang diemban. Keterbatasan fasilitas tunjangan, seperti tunjangan kesejahteraan, transportasi, dan insentif tambahan, dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan agar lembaga pendidikan mampu beroperasi secara efektif dan kompetitif. Evaluasi terhadap sistem kompensasi dan tunjangan menjadi langkah penting untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan di sektor pendidikan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan tunjangan terhadap kinerja karyawan di sektor pendidikan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah dari latar belakang, berikut adalah rumusan masalah dari penelitian ini:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Santo Yosef di kota Lahat?
2. Apakah ada pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Santo Yosef di kota Lahat?
3. Apakah ada pengaruh *allowance* terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Santo Yosef di kota Lahat?
4. Apakah ada pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Santo Yosef di kota Lahat?
5. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Santo Yosef di kota Lahat?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada variabel-variabel utama yang digunakan, yaitu kompensasi, tunjangan, remunerasi, *allowance*, promosi, insentif, dan kinerja karyawan. Setiap variabel didefinisikan dan dijelaskan batasannya sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi kerja mereka, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Menurut Ilmiyah *et al.* (2025), kompensasi mencakup gaji pokok, bonus, insentif, serta bentuk penghargaan non-moneter seperti pelatihan dan pengakuan kerja.

Dalam penelitian ini, kompensasi dibatasi pada aspek finansial jangka pendek seperti gaji pokok, bonus, dan insentif, serta non-finansial jangka pendek seperti pengakuan kerja dan kesempatan pelatihan. Aspek kompensasi jangka Panjang seperti program pension dan kepemilikan saham tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Mahfud (2021), tunjangan dapat berupa fasilitas kesehatan, transportasi, tunjangan jabatan, dan promosi. Dalam penelitian ini, tunjangan dibatasi pada tunjangan kesejahteraan (kesehatan, transportasi) dan tunjangan jabatan. Tunjangan jangka panjang seperti asuransi jiwa dan pensiun tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Remunerasi

Remunerasi adalah sistem imbalan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, dan pencapaian kinerja. Menurut Darmawan *et al.* (2021), remunerasi meliputi gaji pokok, tunjangan tetap, dan bonus yang disesuaikan dengan hasil kerja karyawan. Dalam penelitian ini, remunerasi dibatasi pada sistem penggajian berbasis kinerja yang mencerminkan keadilan dan transparansi.

4. Allowance (Tunjangan Khusus)

Allowance (tunjangan khusus) adalah bentuk tambahan penghasilan yang diberikan di luar gaji pokok untuk memenuhi kebutuhan spesifik karyawan. Menurut Chusna & Kusuma (2022), *allowance* dapat berupa tunjangan transportasi, kesehatan tambahan, Pendidikan, atau jabatan. Dalam penelitian ini, *allowance* dibatasi pada tunjangan transportasi dan pendidikan yang diberikan secara periodik.

5. Promosi

Promosi merupakan peningkatan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik. Menurut Andansari *et al.* (2025), promosi kerja yang berbasis prestasi dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini, promosi dibatasi pada kenaikan jabatan struktural dan fungsional yang diberikan berdasarkan penilaian kinerja dan masa kerja.

6. Insentif

Insentif adalah bentuk penghargaan finansial atau non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai dorongan untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Saputra and Masdupi (2024), insentif berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan komitmen kerja. Dalam penelitian ini, insentif dibatasi pada insentif finansial jangka pendek, seperti bonus berbasis pencapaian kerja dan reward bulanan.

7. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar organisasi yang mencakup kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab. Menurut Pradhan & Jena (2017), kinerja terdiri dari tiga dimensi utama yaitu *task performance*, *adaptive performance*, dan *contextual performance*. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja dibatasi pada dimensi operasional yang mencakup pelaksanaan tugas, kemampuan beradaptasi, dan kontribusi terhadap lingkungan kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis pada bagian di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Santo Yosef.
2. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Santo Yosef.
3. Untuk menganalisis pengaruh *allowance* terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Santo Yosef.
4. Untuk menganalisis pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Santo Yosef.
5. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Santo Yosef.

1.5. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini memberikan manfaat sebagai:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh dari kompensasi, tunjangan, remunerasi, *allowance*, promosi, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi temuan baru bagi peneliti yang akan menggunakan topik serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan pandangan dan wawasan baru dalam memahami pengaruh kompensasi, tunjangan, remunerasi, *allowance*, promosi, dan insentif terhadap kinerja karyawan yang ada di Yayasan Pendidikan Santo Yosef Lahat.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Yayasan Pendidikan sebagai pedoman dalam menambah pengetahuan dan wawasan terkait pengaruh kompensasi, tunjangan, remunerasi, *allowance*, promosi, dan insentif terhadap kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Laporan

Sistematika penulisan laporan skripsi ini disusun untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai alur pembahasan penelitian secara terstruktur dan sistematis. Laporan penelitian ini terdiri atas lima bab, yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian yang menjelaskan pentingnya kajian mengenai kompensasi dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya disajikan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi sebagai gambaran umum isi penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas landasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, meliputi kompensasi dan tunjangan, remunerasi, *allowance*, promosi, insentif, serta kinerja karyawan. Selain itu, bab ini juga memuat penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran penelitian, dan perumusan hipotesis yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, meliputi jenis dan pendekatan penelitian, objek dan subjek penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data, meliputi deskripsi data, profil responden, hasil uji instrumen penelitian, analisis statistik deskriptif, serta hasil pengujian hipotesis. Selanjutnya dilakukan pembahasan untuk menginterpretasikan hasil penelitian dengan mengaitkannya pada teori dan jurnal acuan utama.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan penelitian yang menjawab tujuan dan rumusan masalah penelitian. Selain itu, bab ini juga memuat implikasi manajerial berdasarkan temuan penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran bagi penelitian selanjutnya.