

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Ketatnya persaingan dunia bisnis sekarang menuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu mencapai sebuah tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan merupakan suatu penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. (Arifin, 2017: 4) Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Namun di dalam pelaksanaannya selalu ada kemungkinan terjadinya benturan karena adanya perbedaan kepentingan yang mengakibatkan prestasi kerja tidak optimal. Maka itu dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja.

Senang atau tidaknya karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Perusahaan harus dapat memotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan. Dengan motivasi, karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu sedemikian juga bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Yudianto, 2015: 11). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Kurniawanto, 2016: 2). Kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan apa yang diinginkannya, karyawan akan bekerja dengan lebih baik. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Kompensasi

sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan sendiri, keluarga dan masyarakat serta mencerminkan seberapa besar perusahaan menghargai jasa yang telah mereka berikan. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat.

Sejarah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) berakar sejak jaman penjajahan Belanda, Perkreditan rakyat di Indonesia dimulai sejak abad 19 dengan berdirinya Bank Kredit Rakyat ( BKR) dan Lumbung Desa yang dibangun dengan tujuan membantu para petani, pegawai dan buruh agar dapat melepaskan diri dari jeratan para lintah darat ( rentenir) yang membebankan dengan bunga sangat tinggi. Kegiatan BPR ini jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas dan perasuransian. Di kota Batam memiliki 24 kantor Bank Perkreditan Rakyat.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan salah satu jenis bank yang dikenal dalam melayani golongan pengusaha mikro, kecil dan menengah dengan lokasi yang pada umumnya dekat dengan tempat masyarakat yang membutuhkan. Fungsi BPR bukan hanya sekedar menyalurkan kredit untuk para pengusaha mikro, kecil dan menengah, tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat. Pada saat ini minat masyarakat untuk memiliki aset ataupun tambahan modal usaha sangat tinggi, keinginan tersebut dapat terpenuhi dengan adanya Lembaga Keuangan Bank yang menawarkan produk pinjaman kepada masyarakat khususnya oleh BPR.

PT BPR Kintamas Mitra Dana merupakan perusahaan di bidang perbankan. PT BPR Kintamas Mitra Dana beroperasi sejak tanggal 12 November 2008. Lebih dari 9 (Sembilan) tahun beroperasi, PT BPR Kintamas Mitra Dana menjadi mitra usaha masyarakat khususnya masyarakat kecil dan menengah.

Permasalahan yang ditemukan dalam perusahaan ini adalah kecenderungan karyawan merasa tidak semangat dan tidak termotivasi sehingga menyebabkan karyawan tidak produktif dalam bekerja. Dimana permasalahan lain yang sering terjadi dalam hal pemberian kompensasi adalah masih rendahnya kompensasi yang diterima karyawan dibandingkan dengan kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Begitu juga dengan hal kinerja, penerapan kebijakan yang sering berubah dan peraturan yang tidak tegas menyebabkan karyawan sering mengeluh dan menyebabkan kepuasan yang sangat rendah sehingga kinerja karyawan menjadi rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan, khususnya karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam. Oleh karena itu penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karyawan cenderung merasa tidak semangat dan tidak termotivasi.
2. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dan tidak seimbang.
3. Pemberian kompensasi yang tidak sebanding dengan tanggung jawab pekerja.
4. Rendahnya kualitas kinerja karyawan.

## **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam”.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam?
3. Apakah Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam?

## **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di jelaskan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Aspek Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menghadapi dan mengatasi kinerja yang terjadi di perusahaan.

### **1.6.2. Aspek Praktis**

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini yang dilakukan ini di harapkan dapat memberi sumbangan pemikiran sebagai bahan perbandingan mengenai pengaruh motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Bagi Akademis

Peneliti berharap dapat dijadikan rujukan, acuan, dan dokumen akademik berguna untuk dijadikan acuan dalam citivas akademik dan sumber referensi bagi penelitian-penelitian sebelumnya.