

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Lingkungan bisnis saat ini menjadi sangat dinamis dengan artinya sangat mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan yang sedang dan telah terjadi dengan tepat dan terarah.

Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang kompetitif. Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang tinggi, hal ini menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat memenangkan persaingan.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya (Murty dan Hudiwinarsih 2012).

Sistem kompensasi yang memadai terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. 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. Pemberian kompensasi didasarkan kepada setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Hal ini merupakan salah satu perhatian yang diberikan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting untuk menjalankan suatu perusahaan, kinerja karyawan yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas

yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resource* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka pembentukan sumber daya manusia yang handal merupakan suatu keharusan.

Bank adalah lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara keuangan antara pihak yang mempunyai dana berlebih dan pihak yang kekurangan dana. Melalui bank dana yang lebih tersebut dapat disalurkan kepada pihak-pihak yang memerlukan dana dan memberikan manfaat bagi kedua belah pihak.

PT Bank Tabungan Negara adalah salah satu dari empat Bank BUMN yang dimiliki oleh Negara. Pangsa pasar Bank BTN yang dulunya hanya terfokus pada pembiayaan perumahan kini telah melebar menjadi bank konvensional yang juga mampu bersaing disektorlain seperti tabungan, deposito, giro, maupun pembiayaan usaha kecil dan menengah. Bank BTN bergerak dalam bidang jasa keuangan perbankan, dan bentuk usaha Bank BTN adalah Perseroan Terbatas. Bank BTN adalah Bank yang mengedepankan usaha dalam sektor KPR (Kredit Pemilikan Rumah), Bank BTN telah memiliki *brand image* di masyarakat sebagai Bank BUMN yang khusus melayani kredit kepemilikan rumah (KPR) kini sudah mulai tersaingi

dengan bank-bank lain yang sudah berkecimpung dalam perkreditan rumah juga.

Dalam menghadapi banyak bank pesaing, Bank BTN dituntut untuk bekerja keras demi mempertahankan eksistensi serta menarik perhatian nasabah lebih banyak lagi. Pencapaian target perusahaan yaitu menghipun dana sebanyak-banyaknya dari masyarakat tentunya harus didukung sepenuhnya oleh pencapaian yang tinggi dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan sangat bergantung kepada sejauh mana disiplin yang telah dilakukan oleh seluruh karyawan Bank BTN terhadap semua pekerjaannya.

Bank BTN Cabang Yogyakarta merupakan salah satu dari Bank BTN yang sedang berusaha meningkatkan kinerja Karyawannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, dalam kuantitas kerjanya karyawan diharapkan mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Berdasarkan hasil pertanyaan yang diajukan kepada karyawan mengenai “hal yang mempengaruhi kinerja karyawan” adalah Motivasi kerja, beban kerja, disiplin kerja, budaya dan kompensasi. Pencapaian target karyawan tersebut dapat dinilai dari hasil penilaian sasaran kerja. Hasil pencapaian kuantitas karyawan rata-rata hanya mampu mencapai target 85% dalam menginput data nasabah dari nilai target 100%.

Motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, dimana seorang karyawan harus melakukan segala kegiatannya sesuai dengan waktunya, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang diberikan perusahaan, oleh sebab itu motivasi ini dibutuhkan untuk membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan itu bukan beban melainkan kewajiban yang harus dilakukan untuk kelancaran perusahaan. Bagi Bank BTN ketepatan dan target adalah hal yang harus diperhatikan oleh karyawan oleh sebab itu upaya-upaya yang dilakukan oleh Bank BTN untuk memotivasi karyawan agar kinerja karyawan baik.

Sistem kompensasi yang dilakukan Bank BTN menjadi motivasi yang baik untuk karyawan ketika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, pada Bank BTN sistem pemberian kompensasi dalam pembagian bonus, besarnya bonus yang akan didapatkan oleh karyawan bergantung berdasarkan besarnya keuntungan yang didapatkan Bank BTN. Dari faktor diatas maka peneliti mengambil faktor kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini akan mereplikasi penelitian sebelumnya dari Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya dengan pengujian menggunakan analisis Linear Berganda dan mendapatkan

hasil penelitian Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan peneliti ini dapat memberikan bahan informasi atau bahan masukan dalam memberikan kontribusi pada pengembangan teori dalam mengadakan penelitian khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang dapat digunakan sebagai pembandingan terhadap penelitian serupa, baik yang sudah dilakukan maupun yang akan dilakukan mendatang.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Diharapkan peneliti dapat memperoleh ilmu pengetahuan baru mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Bank BTN

Diharapkan penelitian ini mampu menjadikan sebagai pengembangan pemasaran dan meningkatkan kualitas pelayanan dan jasa.

c. Bagi Karyawan Bank BTN

Diharapkan penelitian ini mampu menjadikan referensi dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan harapan instansi.