

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), saat ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Saat ini sumber daya manusia sangat berperan dalam sebuah organisasi ataupun di perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan untuk bekerja dan beraktivitas dalam upaya mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai motivasi. Adanya karyawan yang bermotivasi tersebut akan menjadikan kinerja perusahaan meningkat. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan dapat bekerja efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh karyawannya.

Dunia perbankan telah mengalami banyak perubahan dari tahun ke tahun, antara lain semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap jasa perbankan,

baik karena adanya rasa waspada terhadap masa yang akan datang sehingga membuat masyarakat ingin menyimpan sebagian dananya, maupun untuk kelancaran usaha mereka. Dengan bertambahnya kebutuhan tersebut, maka perbankan juga harus meningkatkan pula pelayanan mereka kepada masyarakat, agar mampu melindungi secara baik dana yang dititipkan masyarakat kepadanya serta mampu menyalurkan dana masyarakat tersebut bagi terciptanya sasaran pembangunan. Hal ini ditandai dengan adanya fasilitas-fasilitas yang memudahkan dalam bentuk simpanan maupun pinjaman, serta kemudahan dalam sirkulasi uang dari satu tempat ke tempat lain yang dilayani oleh bank.

Bank merupakan lembaga keuangan yang mempunyai peranan penting dalam menunjang keberhasilan perekonomian. Hal ini sesuai dengan tujuan dari perbankan Indonesia yang tercantum dalam UU perbankan No. 10 tahun 1998 pasal 4 yaitu perbankan Indonesia bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak.

Pentingnya keberadaan suatu sistem pembayaran yang efisien, aman, dan handal bagi suatu perekonomian maka sejak awal tahun 1990 an isu mengenai sistem pembayaran ini telah mulai menjadi perhatian serius bank-bank sentral karena mempunyai keterkaitan yang sangat erat dengan efektivitas tugas pokok bank sentral. Saat ini hampir semua bank sentral menempatkan sistem pembayaran sebagai salah satu bidang dalam tugas pokoknya.

Sebagai lembaga intermediasi yakni menghimpun dana dari pihak ketiga dan menyalurkannya kembali dalam bentuk simpanan, dan kredit, menjadikan

bank sebagai salah satu sumber pembangunan. Semakin besar suatu negara tersebut maka semakin besar pula peranan perbankan dalam mengendalikan negara tersebut. Artinya, keberadaan dunia perbankan semakin dibutuhkan pemerintah dan masyarakat. Oleh sebab itu pemerintah senantiasa memberi perhatian maksimum terhadap eksistensi perbankan nasional. Selain itu perbankan juga menghubungkan antara pihak yang memerlukan dana dan pihak yang mengalami surplus dana. Pentingnya keberadaan bank muncul setelah uang berperan sebagai alat tukar dalam perekonomian. Berdasarkan peranan tersebut, bank memiliki dua kegiatan utama, yaitu menghimpun dana dari unit surplus dan penyaluran dana kepada unit defisit.

Sasaran dari fungsi mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran oleh bank sentral adalah terciptanya sistem pembayaran yang aman dan efisien. Pengertian sistem pembayaran adalah suatu sistem yang mencakup seperangkat aturan, lembaga, dan mekanisme yang digunakan untuk melaksanakan pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari kegiatan ekonomi. Oleh karena itu, sistem pembayaran yang aman dan efisien sangat mendukung keberhasilan suatu negara dalam menjaga dan meningkatkan stabilitas sistem keuangan dan stabilitas moneter.

Dengan semakin meningkatnya pertumbuhan bank, maka pihak manajemen tentunya akan semakin dituntut untuk dapat lebih meningkatkan pengawasan terhadap setiap kegiatan perusahaan mereka, baik itu dari segi struktur organisasi, serta kegiatan operasional maupun non operasional mereka demi terlaksananya visi dan misi bank. Untuk dapat mengetahui itu semua, pihak

manajemen membutuhkan alat bantu dalam usahanya untuk mengetahui apakah perusahaan mereka telah berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan mengevaluasi kinerja manajemen agar dapat membantu operasional perusahaan dan menolong manajer dalam pengambilan dan pengimplementasian keputusan. Pengevaluasian kinerja manajemen ini dilaksanakan dengan mengadakan proses audit manajemen.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan, motivasi karyawan BRI Se-Kanwil Padang pada *training* yang dilakukan terlihat masih rendah. Hal ini di nilai dari semangat dan keaktifan Karyawan BRI Se-Kanwil Padang untuk mengikuti *training*. Kemudian juga dari segi kehadiran karyawan yang masih rendah pada pelatihan yang dilakukan setiap bulannya. Berikut data jumlah karyawan dan perbandingan karyawan yang mengikuti *training* yang diselenggarakan oleh BRI Se-Kanwil Padang tahun 2018-2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan dan Perbandingan Karyawan Mengikuti *Training*
BRI Se-Kanwil Padang 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Mengikuti <i>Training</i>	Tidak Mengikuti <i>Training</i>	Persentase Mengikuti <i>Training</i>
2018	3.142 orang	2.851 orang	291 orang	82,15%
2019	3.156 orang	2.739 orang	417 orang	86,79%
2020	3.209 orang	3.162 orang	47 orang	89,19%
		Rata-rata		86,04%
		Rata-rata yang tidak ikut <i>training</i>		13,96%

Sumber : BRI Se-Kanwil Padang

Dari tabel 1.1 di atas jumlah karyawan pada BRI Se-Kanwil Padang tahun 2018 berjumlah 3.142 orang yang mengikuti *training* 2.851 orang (82,15%) sedangkan karyawan yang tidak mengikuti *training* 291 orang. Tahun 2019

berjumlah 3.156 orang (86,79%) yang mengikuti *training* 2.739 orang sedangkan karyawan yang tidak mengikuti *training* 417 orang. Tahun 2020 berjumlah 3.209 orang (89,19%) yang mengikuti *training* 3.162 orang sedangkan karyawan yang tidak mengikuti *training* 347 orang. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Motivasi karyawan BRI Se-Kanwil Padang belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Kompensasi, Kompetensi, *Reward* dan *Punishment*.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Untuk Mengikuti Pendidikan Pekerja BRI Se-Kanwil Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian di atas banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Tingkat motivasi kerja karyawan BRI Se-Kanwil Padang masih rendah di tandai dengan jumlah karyawan yang mengikuti *training* naik-turun setiap tahunnya.
2. Kompensasi yang kurang didapatkan oleh karyawan pada BRI Se-Kanwil Padang.
3. Kompetensi yang masih tergolong rendah pada BRI Se-Kanwil Padang.
4. *Punishment* yang tidak diberikan secara berkelanjutan pada BRI Se-Kanwil Padang.
5. Kedisiplinan karyawan yang masih tergolong rendah pada BRI Se-Kanwil Padang. Kompensasi yang kurang didapatkan oleh karyawan pada BRI Se-Kanwil Padang.

6. *Reward* yang tergolong rendah bagi karyawan pada BRI Se-Kanwil Padang.
7. Kepemimpinan yang tidak memotivasi.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah pada kompensasi, kepemimpinan, *reward* dan *punishment* sebagai variabel bebas dan kemudian motivasi mengikuti pendidikan sebagai variabel terikat pada Karyawan BRI Se-Kanwil Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan BRI Se-Kanwil Padang untuk mengikuti pendidikan pekerja ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan BRI Se-Kanwil Padang untuk mengikuti pendidikan pekerja ?
3. Bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi karyawan BRI Se-Kanwil Padang untuk mengikuti pendidikan pekerja ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, kepemimpinan, *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap motivasi karyawan BRI Se-Kanwil Padang untuk mengikuti pendidikan pekerja ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap :

1. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan BRI Se-Kanwil Padang untuk mengikuti pendidikan pekerja.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan BRI Se-Kanwil Padang untuk mengikuti pendidikan pekerja.
3. Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi karyawan BRI Se-Kanwil Padang untuk mengikuti pendidikan pekerja.
4. Pengaruh kompensasi, kompetensi, *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap motivasi karyawan BRI Se-Kanwil Padang untuk mengikuti pendidikan pekerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi BRI

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM juga serta dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan BRI.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat, selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.