

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja merupakan asset utama dalam sebuah organisasi karena yang menggerakkan sumber daya yang lain itu adalah manusia, perlu perlakuan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena dasarnya adalah tenaga kerja dapat mempengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang. Pengelolaan tenaga kerja yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan produktifitas tenaga kerja dalam organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dibina, dipelihara dan dikembangkan agar mereka menjadi berkualitas dengan sumber daya yang berkualitas maka kinerjanya akan tinggi (**Akbar, 2018**).

Menurut **Kasmir (2016:182)** Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut **Kasmir (2016:189-**

193) yaitu diantaranya adalah Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut **(Kenelak et al., 2016)**, diantaranya adalah kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut **(Hardiyana dan Nurhadian, 2016)** adalah suatu dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Jadi motivasi kerja ini merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena berkaitan dengan harapan pegawai atau karyawan untuk bekerja secara baik dan optimal.

Motivasi kerja menjadi faktor pertama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada proses ini motivasi kerja mempunyai peran yang penting dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat menimbulkan dorongan atau semangat yang sangat penting dalam suatu organisasi karena berkaitan dengan harapan karyawan untuk bisa bekerja lebih baik lagi dan optimal serta antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian perusahaan.

Selain dari faktor motivasi kerja, faktor lainnya adalah sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Sistem kompensasi di dalam sebuah perusahaan merupakan suatu unsur penting karena penentuan besar kecilnya kompensasi yang diberikan secara tidak langsung memberikan dampak bagi kinerja perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu besar tanpa adanya perubahan di dalam kinerja perusahaan tentu hal tersebut dapat merugikan perusahaan dan begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan terlalu kecil pastinya karyawan akan bekerja secara tidak maksimal sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu pemberian sistem kompensasi harus dipertimbangkan secara matang agar tidak terjadi ketimpangan di dalam perusahaan (**Wibowo, 2018**).

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja, di mana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja dan mereka akan bekerja dengan penuh semangat serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat. Selain itu tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Bila terjadi kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan kepadanya, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi. Dan sebaliknya jika tidak ada kesesuaian atau keserasian antara kebutuhan dengan

yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja akan menurun (**Wardhana, 2018**).

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Thamrin, Muhammad Furqan, 2020**) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (**Santi, Dkk, 2017**) dengan judul “Analisis Pengembangan Karir dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Unit Bahu Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Bahu.

(**Rangkuti, 2020**), juga melakukan penelitian tentang “Motivasi Kerja dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian oleh (**Christanto, 2016**), yang meneliti dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor- faktor motivasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember

Perbankan merupakan salah satu jenis industri yang bergerak dibidang perekonomian. Dimana setiap bank pasti memiliki tujuan dan maksud tertentu yang harus dicapai dalam waktu dan jumlah tertentu. Dewasa ini bisnis perbankan merupakan salah satu jenis usaha jasa yang saat ini berada dalam iklim persaingan sangat ketat. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing menuntut setiap bank untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan nasabahnya serta berusaha memenuhi apa yang mereka harapkan dengan cara yang lebih unggul serta lebih memuaskan dari pada yang dilakukan oleh pihak bank dan pesaing lainnya.

Bank rakyat indonesia adalah salah satu bank milik pemerintah (BUMN) yang memiliki jumlah sumber daya manusia yang cukup banyak dan berkualitas. BRI unit Kinali dan BRI unit Sungai Aur merupakan salah satu BRI unit yang berada di kabupaten Pasaman Barat. Keberadaannya di wilayah ramai yang dekat dengan pemukiman, dan pusat belanja (pasar) sangat memberikan kemudahan bagi para nasabahnya. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam usaha pelayanan jasa perbankan, BRI unit Kinali dan BRI unit Sungai Aur harus mampu menghadapi masalah-masalah yang terkait dengan karyawan .

Kinerja BRI unit dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya target-target yang telah ditetapkan oleh masing-masing BRI unit. Target yang harus dicapai tersebut diantaranya adalah target jumlah pinjaman yang dilakukan oleh nasabah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa permasalahan pada BRI Unit Kinali dan BRI unit Sungai Aur yaitu kuantitas hasil kerja karyawan masih kurang dalam hal pencapaian target dan realisasi jumlah

pinjaman nasabah pada BRI Unit Kinali dan BRI unit Sungai Aur. Contohnya masih adanya beberapa target pencapaian target dan realisasi jumlah pinjaman nasabah pada BRI Unit Kinali dan BRI unit Sungai Aur yang tidak tercapai dan menurun dari bulan sebelumnya sehingga tidak sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA), seperti terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. 1

Data Target, Realisasi, dan Tingkat pencapaian (%) Jumlah Pinjaman Nasabah (orang) di BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat 2020

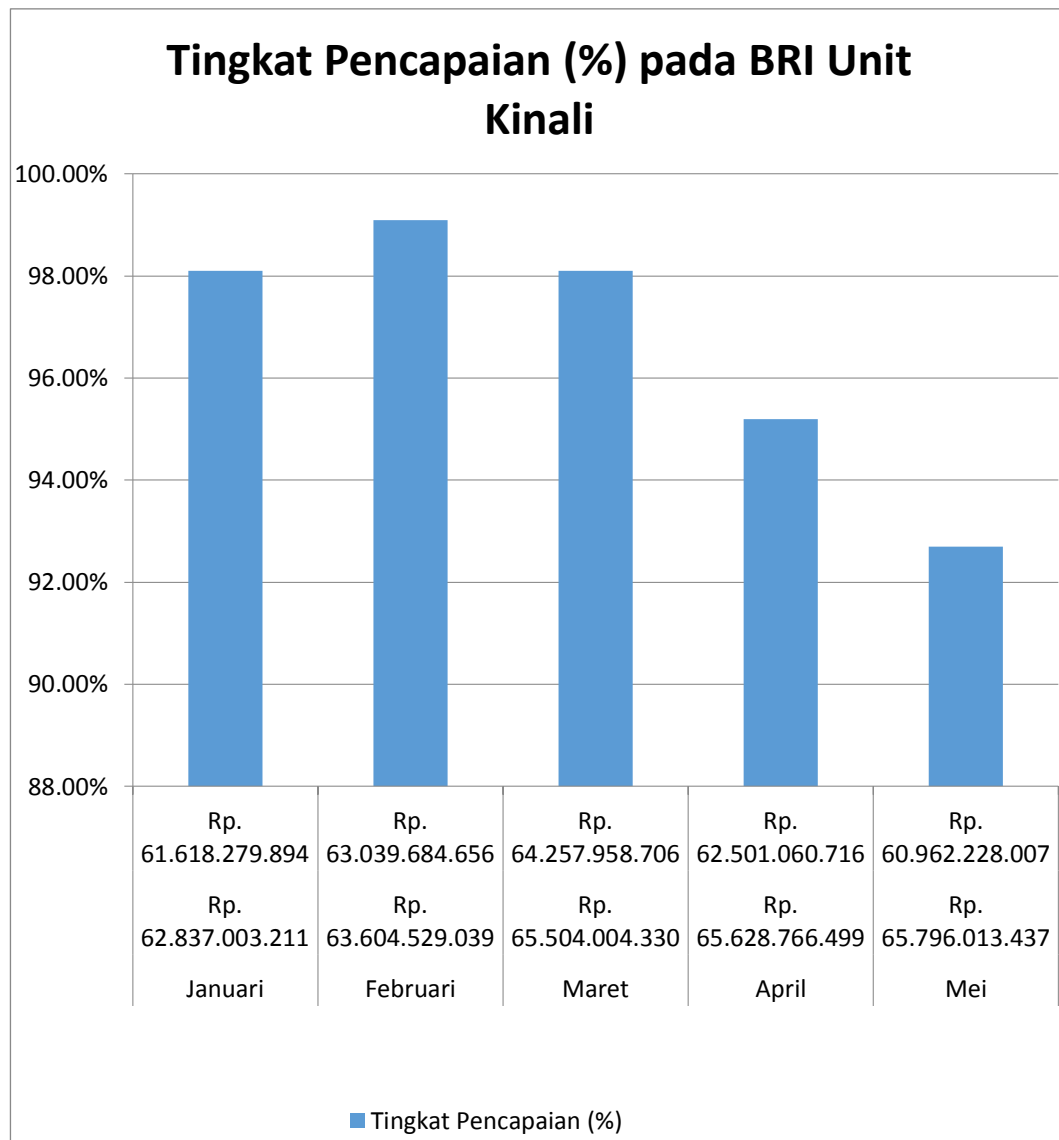
Bulan	Keterangan	Target	Realisasi	Tingkat Pencapaian (%)
Januari	Jumlah Pinjaman Nasabah di :			
	BRI Unit Kinali	Rp. 62.837.003.211	Rp. 61.618.279.894	98,1%
	BRI Unit Sungai Aur	Rp. 56.236.576.814	Rp. 55.522.941.818	98,7%
Februari	Jumlah Pinjaman Nasabah di :			
	BRI Unit Kinali	Rp. 63.604.529.039	Rp. 63.039.684.656	99,1%
	BRI Unit Sungai Aur	Rp. 56.717.562.620	Rp. 56.177.793.360	99,0%
Maret	Jumlah Pinjaman Nasabah di :			
	BRI Unit Kinali	Rp. 65.504.004.330	Rp. 64.257.958.706	98,1%
	BRI Unit Sungai Aur	Rp. 57.531.354.100	Rp. 56.960.398.723	99,0%
April	Jumlah Pinjaman Nasabah di :			
	BRI Unit Kinali	Rp. 65.628.766.499	Rp. 62.501.060.716	95,2%
	BRI Unit Sungai Aur	Rp. 58.224.533.266	Rp. 58.618.575.344	100,7%
Mei	Jumlah Pinjaman Nasabah di :			
	BRI Unit Kinali	Rp. 65.796.013.437	Rp. 60.962.228.007	92,7%
	BRI Unit Sungai Aur	Rp. 58.846.771.329	Rp. 59.366.164.850	100,9%

Sumber : BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat 2020

Untuk lebih jelasnya lagi dapat terlihat dalam bentuk grafik berikut ini :

Gambar 1. 1

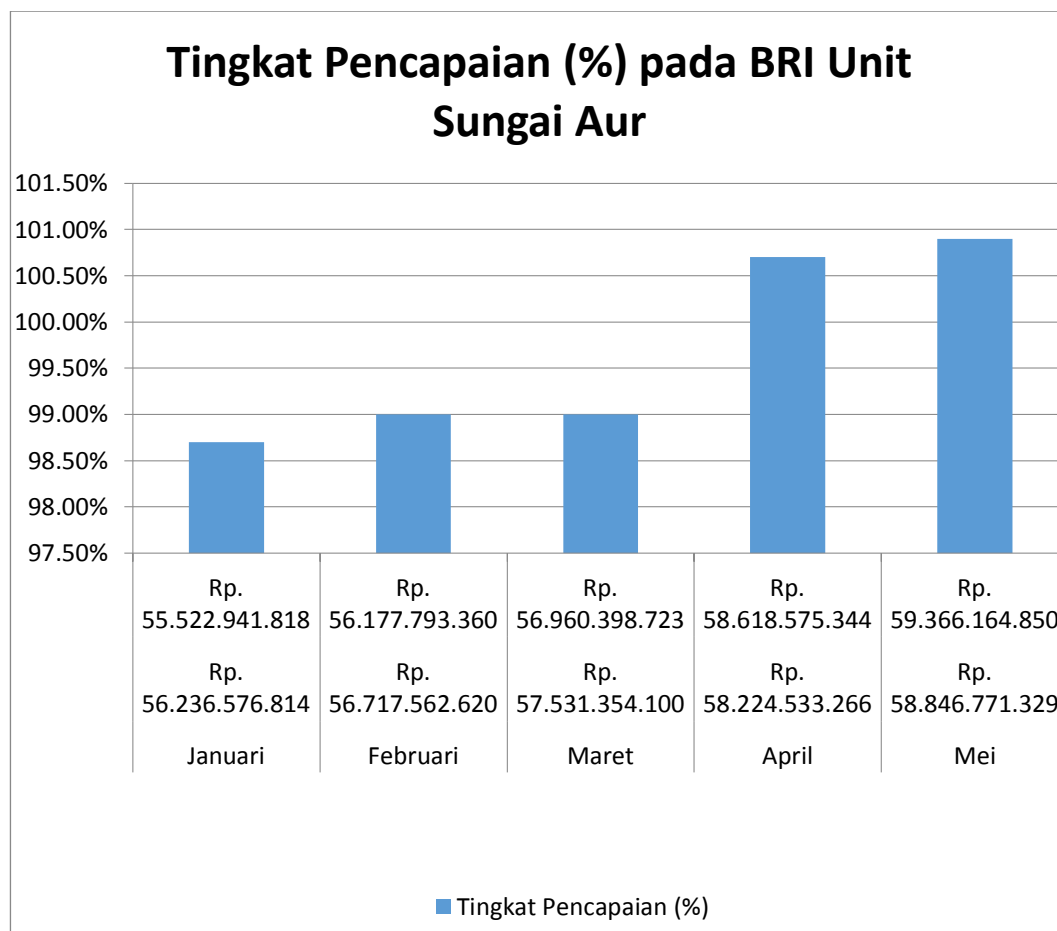
Data Target, Realisasi, dan Tingkat pencapaian (%) Jumlah Pinjaman Nasabah (orang) di BRI Unit Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2020



Sumber : BRI Unit Kinali Kabupaten Pasaman Barat 2020

Gambar 1. 2

Data Target, Realisasi, dan Tingkat pencapaian (%) Jumlah Pinjaman Nasabah (orang) di BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat tahun 2020



Sumber : BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat, 2020

Dari tabel dan grafik diatas dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah peminjaman yang dilakukan oleh nasabah (orang) di Bank BRI Unit Kinali dan BRI unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat yaitu seperti yang terlihat pada Bank BRI Unit Kinali yang mana terlihat pada bulan Januari, dimana target jumlah pinjaman nasabah adalah Rp. 62.837.003.211, terealisasi sebanyak Rp. 61.618.279.894 dengan tingkat pencapaian sebesar 98,1%. Sedangkan pda bulan Februari bank menargetkan jumlah pinjaman nasabah sebanyak Rp. 63.604.529.039 dan hanya terealisasi sebanyak Rp. 63.039.684.656 atau dengan

tingkat pencapaian sebesar 99,1%. Kemudian pada bulan Maret bank menargetkan jumlah pinjaman nasabah sebanyak Rp. 65.504.004.330 dan terealisasi Rp. 64.257.958.706 dengan tingkat pencapaian sebesar sebesar 98,1%. Lalu pada bulan April bank menargetkan sebanyak Rp. 65.628.766.499, terealisasi sebanyak Rp. 62.501.060.716 atau tingkat pencapaian sebesar 95,2%. Dan terakhir pada bulan Mei bank menargetkan sebanyak Rp. 65.796.013.437, namun hanya terealisasi sebanyak Rp. 60.962.228.007 atau sebesar 92,7%.

Sedangkan perkembangan jumlah peminjaman yang dilakukan oleh nasabah (orang) di Bank BRI unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat yaitu terlihat pada bulan Januari, dimana target jumlah pinjaman nasabah adalah Rp. 56.236.576.814, terealisasi sebanyak Rp.55.522.941.818 dengan tingkat pencapaian sebesar 98,7%. Sedangkan pada bulan Februari bank menargetkan jumlah pinjaman nasabah sebanyak Rp. 56.717.562.620 dan hanya terealisasi sebanyak Rp. 56.177.793.360 atau dengan tingkat pencapaian sebesar 99,0%. Kemudian pada bulan Maret bank menargetkan jumlah pinjaman nasabah sebanyak Rp. 57.531.354.100 dan terealisasi Rp. 56.960.398.723 dengan tingkat pencapaian sebesar 99,0%. Lalu pada bulan April bank menargetkan sebanyak Rp. 58.224.533.266, terealisasi sebanyak Rp. 58.618.575.344 atau tingkat pencapaian sebesar 100,7%. Dan terakhir pada bulan Mei bank menargetkan sebanyak Rp. 58.846.771.329, namun hanya terealisasi sebanyak Rp. 59.366.164.850 atau sebesar 100,9%. Sedangkan pada bulan Juni, Juli, Agustus dan seterusnya hingga desember 2020 persentase realisasi atau tingkat pencapaian pinjaman nasabahnya lebih rendah dari target dan selalu berfluktuasi juga. Sama halnya dengan data

target dan realisasi nasabah yang ada di di BRI Unit Kinali. Hal ini bisa disinyalir atau disebabkan oleh kurangnya motivasi, sistem kompensasi dan kepuasan kerja yang belum tercapai dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang dikemukakan diatas, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan sistem kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai perantara dalam suatu organisasi pada Bank BRI unit Kinali dan BRI unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Motivasi Kerja dan Sistem Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja yang masih rendah
2. Sistem Kompensasi yang masih kurang dalam meningkatkan kinerja karyawan

3. Kepuasan kerja yang masih rendah
4. Kemampuan dan keahlian yang masih rendah
5. Pengetahuan yang masih rendah
6. Rancangan kerja yang masih rendah
7. Kepribadian yang masih rendah
8. Kepemimpinan yang belum optimal
9. Gaya Kepemimpinan yang belum optimal
10. Budaya organisasi yang masih rendah
11. Lingkungan kerja yang masih rendah
12. Loyalitas yang masih rendah
13. Komitmen yang masih rendah
14. dan disiplin kerja yang masih rendah

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Motivasi Kerja (X1), dan Sistem Kompensasi (X2), sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat ?

2. Bagaimana pengaruh Sistem Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat ?
4. Bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat ?
7. Bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran

dalam menganalisa motivasi kerja dan sistem kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

2. Bagi perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Berkaitan dengan motivasi kerja dan sistem kompensasi bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya kepuasan kerja seperti yang di inginkan.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khusus nya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.