

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber keunggulan kompetitif utama dan pengelolaan sumber keunggulan lainnya Moran (dalam yosef 2013). Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban apabila salah kelola. Pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya dapat dilakukan dengan mengatur berbagai keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Penilaian kinerja pegawai sebagai pelaku dalam perusahaan dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Standar penilaian kinerja harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja para pegawai sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan

merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila kelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Motivasi dapat memengaruhi kinerja sesuai dengan hasil penelitian, Kamery (dalam yosef 2013). Beberapa cara untuk memotivasi mungkin efektif pada perusahaan tertentu, tetapi tidak efektif pada perusahaan lainnya, maka suatu teori dengan teori lain dapat dikombinasikan untuk memberikan cara yang sesuai dengan memotivasi karyawan. Meskipun tidak ada suatu teori yang sesuai secara utuh untuk setiap situasi, namun terdapat dua cara yang selalu digunakan pada semua teori motivasi yaitu dihargai dan diberdayakan. Kinerja karyawan dipengaruhi baik oleh faktor-faktor eksternal maupun faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Menurut Simamora 2006: 500 (dalam moses 2014) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor berikut: Faktor Individual yang mencakup kompetensi, Faktor Psikologis yaitu motivasi dan Faktor organisasi tentang penghargaan karyawan melalui kompensasi. Sistem pemberian kompensasi yang baik sesuai harapan serta besarnya pengorbanan karyawan kepada perusahaan dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk senantiasa memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2013), apabila kinerja dari karyawan meningkat atau relative bagus, maka karyawan itu sendiri akan mendapatkan kompensasi atau balas jasa yang setimpal dengan kinerja dari karyawan tersebut. Tentu saja kegiatan-kegiatan dapat diselesaikan

tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang mampu menjamin kepuasan karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan. Sunyoto (dalam Ida, 2016).

Suatu perusahaan memerlukan SDM untuk melaksanakan proses kegiatan untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan pengelolaan SDM secara profesional. Untuk itu perlunya melaksanakan identifikasi kompetensi yang relevan bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Shin (2010) yang mengemukakan bahwa kompetensi individu dapat digunakan untuk memprediksi kinerja individu namun kompetensi secara kolektif tidak ada hubungan dengan kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh karakteristik karyawannya yaitu keterikatan, motivasi dan kepuasan kerja.

Bedasarkan penelitian Anton Nurcahyo 2011, dalam rangka meningkatkan kualitas SDM diperlukan tenaga kerja yang terampil, berpendidikan dan berpengalaman. Sampai saat ini dalam sebuah perusahaan-perusahaan, masih memiliki masalah dengan SDMnya. Perusahaan memerlukan SDM yang bisa diandalkan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Untuk mendukung pengembangan dan pemberdayaan SDM, maka perlu didukung dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan optimal diharapkan baik apabila didukung berbagai faktor seperti kompensasi yang diterima, kerja sama antar staf administrasi, disiplin kerja yang tinggi. Pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, bonus, lembur juga perlu ditingkatkan agar dapat membantu pendapatan karyawan yang nantinya akan meningkatkan kinerja. Sedangkan

motivasi kerja yang tinggi haruslah diciptakan dalam organisasi, baik motivasi materi maupun non materi, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini dilakukan di PT. BANK BNI SYARIAH (PERSERO) CABANG PEKALONGAN.

Dampak kepuasan kerja dapat dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan contohnya: kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan mental, kecelakaan kerja dan lain-lain. Jadi kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantungnya kepada selisih antara harapan, kebutuhan, atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Berdasarkan pengamatan dilapangan motivasi yang diberikan diperusahaan berjalan dengan baik oleh atasan perusahaan dengan suka cita, tetapi terkadang ada sedikit karyawan yang terlambat sehingga tidak mengikuti briefing guna mendapatkan motivasi dari atasan. Untuk mencapai hal itu setiap pagi hari atau sebelum memulai kerja pada saat briefing pimpinan memberikan motivasi kepada semua karyawan. Seperti pengarahan-pengarahan agar dapat mencapai tujuan dengan cepat dan efektif manakala semua orang yang terlibat di dalamnya memiliki sebuah persepsi yang sama akan visi, misi dan tujuan. Adapun pada saat memberikan motivasi ada hiburan sesaat seperti membuat yel-yel tujuannya agar tidak terlalu tegang dalam memulai pekerjaan. Karyawan pun harus tetap kompak dan solid dengan membuat grup (WA) sehingga dapat berhubungan langsung

dengan semua karyawan setiap saat. Dalam hal kompensasi atasan memberikan reward dan bonus bagi karyawan yang mencapai target. Di dunia perkantoran dalam hal kompetensi yang paling dibutuhkan tentu saja adalah mampu bekerja sama dengan baik, dapat mengelola diri serta memiliki semangat motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, tertarik untuk dibahas dalam bentuk penyusunan tugas akhir atau skripsi yang diberi judul **”Hubungan Antara Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kemajuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah (Persero) Cabang Pekalongan”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah studi ini adalah : *bagaimana cara meningkatkan motivasi, kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kemajuan kinerja SDM.* kemudian pertanyaan penelitian (question research) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja SDM pada PT. BANK BNI SYARIAH (PERSERO) CABANG PEKALONGAN ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja SDM pada PT. BANK BNI SYARIAH (PERSERO) CABANG PEKALONGAN?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja SDM pada PT. BANK BNI SYARIAH (PERSERO) CABANG PEKALONGAN?

4. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK BNI SYARIAH (PERSERO) CABANG PEKALONGAN ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK BNI SYARIAH (PERSERO) CABANG PEKALONGAN
2. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK BNI SYARIAH (PERSERO) CABANG PEKALONGAN
3. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK BNI SYARIAH (PERSERO) CABANG PEKALONGAN
4. Menyusun model pengembangan peningkatan motivasi, kompetensi dan kompensasi menuju kemajuan kinerja karyawan pada PT. BANK BNI SYARIAH (PERSERO) CABANG PEKALONGAN
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan karyawan pada PT. BANK BNI SYARIAH (PERSERO) CABANG PEKALONGAN

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi untuk peningkatan kinerja perusahaan.

2. Bagi peneliti

Mengetahui manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi akademik

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi khasanah pustaka dan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai peningkatan produktifitas kerja dalam perusahaan.