

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada Era modernisasi saat ini dimana perubahan yang terjadi begitu cepat, suatu organisasi harus dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam hal ini organisasi diharapkan dapat mempersiapkan dan memilih sumber daya manusia untuk dapat mengatasi perubahan yang ada. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya, oleh sebab itu, diperlukan kerjasama yang bersifat saling menguntungkan. Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan penting diantara sumber daya yang ada.

Sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan adalah anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan merupakan suatu dasar bisnis dalam setiap aktifitas perusahaan, dengan itu kinerja sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk bisa memiliki kemampuan yang mumpuni dan memiliki keunggulan kompetensi untuk bersaing menjadi yang terbaik. Untuk mencapai integritas yang tinggi guna agar dapat bersaing di dunia kerja yang kompetitif, maka setiap sumber daya manusia perlu memiliki bekal *hardskill* maupun *softskill* yang cukup baik. Untuk membuat sumber daya manusia tersebut memiliki kemampuan atau

keahlian yang mampu bersaing dan berkompetisi di dunia kerja, dibutuhkannya seseorang yang mampu memberikan sesuatu yang dapat membuat SDM tersebut mempunyai kompetensi untuk bisa berkontribusi terhadap organisasi atau perusahaan. Dalam mensukseskan organisasinya di butuhkan kinerja yang baik dan berkualitas. Menurut Ulfa *et al.*, (2013) kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sumber daya manusia karena atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur. dalam suatu organisasi setiap anggota harus menonjolkan kemampuan kerjanya dalam hal prestasi kerja, sehingga organisasi dapat menilai seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut terhadap organisasinya.

Motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu, motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi (Janus, 2014). motivasi yang ada dalam diri seseorang dapat mempengaruhi hasil kinerja dari sumber daya manusia tersebut, seseorang yang memiliki motivasi dalam dirinya untuk memberikan sesuatu yang terbaik untuk organisasinya.

Motivasi yang timbul dari setiap individu seseorang dapat disebabkan karena adanya kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan yang salah satunya adalah kebijakan kompensasi finansial. Tujuan dari diberikannya kompensasi, perusahaan mendapatkan karyawan yang qualified, karyawan termotivasi, serta dijaminnya keadilan dan mempertahankan karyawan agar loyal terhadap perusahaan. (Wibawa BM *et al.*, 2016). Dengan mengacu pada

pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah balas jasa atas apa yang dilakukan, dikerjakan dan disumbangkan kontribusinya . baik itu tenaga, pikiran, ide, dan kemampuan dalam mencapai keinginan perusahaan. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi sumber daya manusia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi yang merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling baik bagi karyawan maupun perusahaan. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang para karyawan.

Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan yang diambil oleh suatu organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi yang tinggi dan pengalaman yang tersedia pada saat dibutuhkan, karena dapat menguntungkan individu dan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan, karena untuk mengurangi ketergantungan perusahaan dalam mencari atau mengangkat karyawan (Budi P et al., 2016). Adanya kebijakan pengembangan karir yang di ambil oleh organisasi atau perusahaan dapat menjadikan karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan posisi jabatan sehingga karyawan memiliki motivasi dalam dirinya untuk berkontribusi lebih baik lagi kepada perusahaan. Hal ini dapat juga menguntungkan individu maupun organisasi karena individu tersebut dapat di tempatkan diposisi yang lebih tinggi dan organisasi memiliki karyawan dengan kompetensi yang tinggi.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Batang merupakan salah satu perbankan yang telah lama ada di indonesia, yang mempunyai peranan

penting sebagai penunjang perekonomian di Indonesia. Sasaran yang dituju BRI tidak hanya masyarakat kalangan menengah kebawah tetapi juga menjangkau kalangan masyarakat kalangan menengah keatas. Hal tersebut dibuktikan dengan tersebarnya kantor unit yang berada di kecamatan seluruh Indonesia, hal tersebut menyebabkan banyaknya jumlah karyawan BRI.

Perbedaan kebutuhan dan keinginan disetiap karyawan dalam perusahaan membuat suatu perusahaan mengambil kebijakan-kebijakan mengenai sistem kompensasi dan pengembangan karir didalam perusahaan agar dapat mengendalikan dan mengarahkan karyawan sehingga strategi perusahaan dapat berjalan dengan baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pemenuhan kebutuhan dan keinginan dapat diperoleh melalui kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang telah dihasilkan sehingga dapat menciptakan motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan. Perusahaan juga diharapkan dapat membuat sistem pengembangan karir sehingga karyawan memiliki motivasi tersendiri untuk bekerja lebih giat sehingga dapat dipromosikan dengan jabatan yang lebih tinggi. Pada tahun sebelumnya BRI cabang batang mengalami ketidak konsistenan pada target yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan dimana terjadinya turun naiknya target. Hal tersebut disebabkan karena adanya kualitas kerja yang menurun, kurang fokus dalam bekerja dan tingkat kehadiran masih banyak yang kurang disiplin, dengan adanya penurunan kualitas kerja dari para karyawan tentunya berpengaruh pada tingkat kinerja perusahaan. Data tersebut akan dijelaskan pada tabel dibawah ini.

**Daftar Sisa Pinjaman, Kupedes dan KUR Mikro BRI cabang Batang
pada bulan Januari – Juli 2016**

Bulan	Sisa pinjaman	Kupedes	KUR Mikro
Januari	28.635.969.264	19.946.639.217	52.066.300
Februari	28.952.954.295	19.807.758.923	45.807.335
Maret	29.327.073.619	19.889.032.654	39.561.790
April	29.581.641.988	20.309.984.578	26.028.713
Mei	29.931.142.331	20.632.894.123	16.726.413
Juni	29.432.828.629	20.958.234.645	14.989.113
Juli	29.701.043.479	20.605.887.224	14.018.413

Sumber : Audit data Bank Rakyat Indonesia cabang Batang

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa adanya ketidak konsistenan karyawan dalam bekerja pada bulan mei juni dari sisa pinjaman, banyak karyawan yang belum fokus terhadap pekerjaannya, dan belum dapat mencapai target yang ditentukan. Dalam hal ini perusahaan diharuskan dapat mengatasi permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan permasalahan menurut Zahra (2015) hasil uji hipotesis yang telah dilakukan bahwa sistem pengembangan karir terhadap motivasi memiliki pengaruh yang negatif sehingga hipotesis tersebut ditolak. Dari permasalahan tersebut perlu dilakukan suatu studi yang mempelajari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan, dan menggabungkannya sehingga didapat suatu kerangka utuh yang dapat menjelaskan bagaimana suatu perusahaan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada.

1.2. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia pada PT Bank Rakyat Indonesia dituntut melakukan kinerja yang baik agar memiliki kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan. Maka rumusan masalah studi ini adalah “*Bagaimana model peningkatan kinerja karyawan berdasarkan motivasi intrinsik, pengembangan karir dan kompensasi finansial*”. Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Batang.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Batang.
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Batang.
4. Bagaimana menyusun model peningkatan kinerja sumber daya manusia pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Batang

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Batang.

2. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Batang.
3. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Batang.
4. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Batang.
5. Menyusun model peningkatan kinerja sumber daya manusia pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Batang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang kinerja sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Menjadi sumber referensi dan informasi bagi perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Cabang Batang dalam konteks meningkatkan kinerja sumber daya manusia.