

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Semua bisnis membutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan dan kinerja yang unggul, ditambah dengan persaingan bisnis yang semakin ketat sebagai akibat dari perubahan preferensi konsumen, teknologi, dan lingkungan bisnis. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan adalah dengan memberdayakan dan menggali semua potensi sumber daya manusia yang dimilikinya secara maksimal.

Sumber daya manusia di Indonesia saat ini masih rendah dan sulit untuk ditingkatkan. Tingkat sumber daya manusia masih tergolong rendah dibandingkan dengan negara tetangga seperti Malaysia dan Thailand. Salah satu tantangan peningkatan sumber daya manusia adalah tidak didukung oleh keterampilan yang tepat dalam mengatasi tantangan industrialisasi, khususnya teknologi dan digitalisasi. Dalam hal ini kurangnya keterampilan sumber daya manusia dan rendahnya pencapaian kinerja yang buruk tetap menjadi masalah terkait kinerja karyawan di Indonesia.

Menurut Lijan & Sartono (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan yang terampil dapat meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian kinerja yang maksimal. Seorang karyawan akan merasa bangga dan puas apabila telah mencapai prestasi berdasarkan kinerja yang mereka berikan

untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan kondisi yang diinginkan dalam dunia kerja. Karyawan mendapatkan kinerja yang baik ketika kinerjanya sesuai, baik dari kualitas dan kuantitas. Menurut Hasmin & Jumiaty (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi motivasi dan kompensasi.

Kompensasi diberikan maka karyawan bisa berkerja dengan baik sehingga karyawan dapat membantu peningkatan laba perusahaan. Besarnya kompensasi ini sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan dipastikan mengetahui besaran yang akan diterima kompensasinya.

Kompensasi adalah pendapatan berupa uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kompensasi yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan kebijakan perusahaan, kompensasi moneter atau nonmoneter diberikan kepada seluruh karyawan dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya nasional dan pensiun (Mujanah, 2019). Kompensasi pada satu tingkat menjamin daya saing dan memberikan penghargaan yang memadai untuk para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan, motivasi dan kompensasi yang baik, memudahkan tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Hal ini menimbulkan semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan.

Menurut Andreani & Tanto (2015) menyatakan bahwa Motivasi adalah salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang terdapat dalam diri karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor individual dan faktor organisasi. Faktor individual yang tidak terbatas, tujuan dari setiap individu dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang termasuk ke dalam faktor organisasi meliputi gaji yang diberikan oleh perusahaan, keselamatan kerja dan pengawas fungsional.

PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember merupakan lembaga keuangan yang memberikan kredit dan tabungan kepada nasabahnya yang berlokasi di Jl. R.A. Kartini No. 39, Gumuk Banji, Kencong, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Berbagai langkah telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong antara lain pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) kini semakin mendapat tekanan dari kehadiran bank umum dan bank asing dalam di sektor kredit mikro. Oleh karena itu, PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember harus siap menghadapi persaingan ini. Melalui sumber daya manusia yang matang untuk mengubah konsumen menjadi nasabah, terutama mengambil kredit mikro. Melalui proses ini, karyawan diberikan tanggung jawab atas pekerjaannya, karena mereka mendapatkan pelatihan dan pendidikan sesuai dengan kinerja pekerjaannya. Dimana kompensasi, lingkungan kerja yang baik, dan motivasi merupakan hak karyawan.

PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong sudah semestinya untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah dilakukan agar tetap bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Mengingat pentingnya kinerja karyawan, dalam hal ini peran pemimpin untuk selalu dan dapat memotivasi para karyawan agar terus menerus meningkatkan kinerjanya dengan memberikan kompensasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan hubungan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

Penelitian oleh Sinaga & Rahmat (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pemimpin perusahaan harus bisa memotivasi karyawan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi. Ketika sebuah perusahaan membangun keseimbangan internal, dapat meningkatkan efisiensi dan kinerjanya. Pengembangan sumber daya dapat membantu organisasi meningkatkan kontribusi positifnya terhadap kinerja karyawan. Dengan cara ini, perusahaan dapat tumbuh lebih baik, sehingga kinerja karyawan memberikan kontribusi yang produktif, dan mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Menurut hasil pengamatan peneliti dalam melalui wawancara salah satu karyawan bahwasannya menemukan beberapa karyawan yang masih kurang kedisiplinan seperti tidak datang tepat waktu dalam bekerja.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sebelumnya dalam hal lokasi penelitian yaitu dilakukan pada PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena belum pernah meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang “*Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember*”.

### **1.2. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penulis membatasi batasan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini difokuskan pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Membahas mengenai kinerja karyawan, motivasi dan kompensasi.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang dikemukakan penulis, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Dari uraian yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Dari uraian yang telah dikemukakan di atas, adapun manfaat yang bisa didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat praktis

- 1) Bagi Lembaga (ITB Widya Gama Lumajang)

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan dapat memberikan wawasan penelitian pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di ITB Widya Gama Lumajang.

- 2) Bagi PT BPR Nur Semesta

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember dalam upaya meningkatkan Motivasi dan Kompensasi yang disesuaikan dengan Kinerja karyawan.

b. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam pengembangan khususnya di bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan.

