

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diera globalisasi ini perkembangan usaha dibidang perbankan cukup sangat Bank adalah jenis lembaga keuangan yang menangani uang dari dan untuk masyarakat umum saat ini pun sangat berpengaruh untuk membantu perekonomian masyarakat. Salah satu usaha perbankan tersebut yaitu Bank Perkreditan Rakyat dimana usaha perbankan tersebut melakukan kegiatan usaha masyarakat secara konvensional atau berdasarkan prinsipnya yang dalam kegiatannya meliputi memberikan layanan jasa dalam bentuk kredit atau dalam bentuk lainnya dalam rangka mendorong kegiatan usaha masyarakat agar lebih baik .

Menurut Kepala Eksekutif Pengawas Perbankan OJK Dian Ediana Rae, industri perbankan akan terus tumbuh dan makmur hingga tahun 2022, dan akan mampu mendukung pertumbuhan ekonomi dunia. Baik kinerja perbankan tersebut tidak terlepas dari pengawasan dan pengaturan yang dilakukan OJK dan juga dukungan kebijakan fiskal atau moneter dalam membantu menjaga stabilitas sistem keuangan. OJK optimistis kondisi sistem perbankan saat ini akan terus membaik dan mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, meskipun perlu diwaspadai potensi risiko terkait pemanasan global jangka panjang yang dapat berdampak pada akselerasi pertumbuhan ekonomi. Dalam praktik kegiatannya Bank Perkreditan Rakyat tidak seluas bank konvensional pada umumnya yang dapat melakukan penyaluran dana seperti transfer uang ke bank lain. Salah satu tercapainya keberhasilan kegiatan tersebut karna dengan adanya Sumber Daya Manusia berupa karyawan yang berkompeten untuk mendukung faktor keberhasilan kegiatan usaha tersebut dalam mencapai tujuannya.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melakukan usaha dengan menggunakan metode konvensional atau sesuai dengan prinsip syariah, namun tidak memberikan pemberitahuan terlebih dahulu mengenai kewajiban pembayaran. Saat ini usaha perbankan dihadapkan dengan banyak pesaing yang juga bergerak dibidang perbankan (OJK, 2023). Dengan dihadapkan dengan banyaknya pesaing bank harus memberikan pelayanan yang membedakan dengan usaha perbankan lainnya.

Perusahaan harus memiliki faktor-faktor untuk mendukung berlangsungnya berbagai kegiatan yang terjadi di perusahaan agar dapat mencapai business visi dan misi. Sebagai hasil dari kemungkinan keterlibatan manusia dalam proyek tersebut, kemampuan karyawan berfungsi sebagai batu kunci pertama untuk membahas persaingan yang semakin panas antara bisnis.

Berkembangnya suatu perusahaan tidak terlepas dari meningkatnya produktivitas dan kinerja karyawan. Manajemen Sumber daya manusia berperan dalam suatu organisasi dalam mengembangkan kinerja secara maksimal. Menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Karyawan sebagai karyawan sehari-hari dari suatu organisasi harus selalu mengantisipasi manfaat yang akan diberikan oleh organisasi itu, seperti penghargaan, kenaikan jabatan, dan kompensasi untuk setiap kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan kepada organisasi itu. Kinerja karyawan harus sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan agar tercapainya suatu tujuan perusahaan tersebut. Implementasi kinerja karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, prestasi kerja yang baik dan berkompeten akan sangat mempengaruhi terhadap keberlangsungan pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan di perusahaan. Pekerjaan karyawan sangat merendahkan hati dalam kaitannya dengan keberhasilan satu perusahaan tertentu. Akibatnya, satu-satunya faktor terpenting bagi karyawan untuk meningkatkan adalah memiliki kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang bekerja terkadang mengalami pertumbuhan atau penurunan.

Efek kompensasi positif terlihat pada kinerja karyawan dan peningkatan produktivitas karyawan. Menurut Handoko (2014) dalam Yadi (2022) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atau para pekerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka, pemberian kompensasi kepada para pekerja adalah merupakan hak para pekerja sekaligus kewajiban perusahaan. Keragaman pemberian kompensasi merupakan bentuk komitmen perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja. Kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Wahjono (2015:150) dalam Suparyanto dan Rosad, (2020) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati

karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan. Menurut Musyafi' et al. (2016) dalam Ismantara & Pranatasari, (2019) Kompensasi non-finansial ditawarkan dalam bentuk daripada uang, seperti iuran serikat pekerja dan upah lembur. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tersebut dapat mendorong kinerja dan motivasi untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan bertanggung jawab terhadap kewajibannya pada perusahaan agar tercapainya suatu tujuan perusahaan dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lainnya.

Karena kenyataan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh bisnis didasarkan pada Kinerja mereka, yang sangat berkorelasi dengan penyelesaian proyek kerja karyawan, dapat dipandang sebagai motivator untuk karyawan untuk memenuhi tingkat kinerja mereka. Apabila kinerja karyawan baik maka kegiatan yang dilakukan maupun dilaksanakan diperusahaan tersebut akan berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi manusia untuk mencapai tujuan pribadi mereka, baik di tempat kerja atau dalam konteks pembangunan ekonomi.

Tujuan dari pekerjaan karyawan adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang baik. Untuk secara konsisten meningkatkan pertumbuhan sumber daya manusia di perusahaan yang akan datang, bisnis juga perlu mengenali faktor-faktor yang secara negatif mempengaruhi pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan yang baik selalu berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga dapat tumbuh dan berkolaborasi dengan bisnis lain.

PT. BPR Kemuning Mitra Cemerlang menjadi tempat penelitian adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang sudah berdiri sejak tahun 2010 yang bergerak dibidang perbankan yang memberikan jasa dalam bentuk kredit maupun dalam bentuk lainnya. Selain memberikan fasilitas layanan dalam bentuk kredit PT. BPR Kemuning Mitra Cemerlang juga memiliki 2 kegiatan lainnya dalam meberikan layanan dalam bentuk tabungan dan deposito.

Berdasarkan pernyataan diatas ada beberapaSalah satu faktor yang dapat mempengaruhi moral pekerja adalah pemberian kompensasi finansial atau nonfinansial. Ada beberapa faktor kompensasi finansial yang dapat ditawarkan kepada Karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka, khususnya dengan memberikan kompensasi finansial seperti gaji pokok. tunjangan, bonus, dan insentif. Sedangkan untuk kompensasi non finansial yaitu dengan cara memberikan kenaikan jabatan,

prestasi kerja dan sebagainya. Dengan hal ini dapat memberikan motivasi bekerja untuk membantu mereka bekerja lebih keras dan mencapai tujuan bisnis mereka sendiri. kepada karyawan.

Dalam hal ini kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial dapat diberikan kepada karyawan jika karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti apa yang perusahaan berikan. Berdasarkan Wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh profesor dengan menanyakan beberapa karyawan di PT. BPR Kemuning Mitra Cemerlang bahwa ada beberapa karyawan yang ternyata sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik tetapi karyawan tersebut merasa bahwa kompensasi finansial seperti bonus tahunan yang diberikan berbeda dengan karyawan lainnya karna karyawan tersebut tidak mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, sedangkan kompensasi non finansial seperti lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut misalnya seperti kurangnya pencahayaan didalam ruangan karyawan tersebut sehingga membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, maka dari itu Kompensasi finansial dan non-finansial dapat membahayakan kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka. Dalam hal ini perusahaan perlu memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dinyatakan, penulis ingin sekali melakukan penelitian di bawah judul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BPR KEMUNING MITRA CEMERLANG”

1.2 Pembatasan Masalah

Untuk memastikan bahwa penelitian ini tetap fokus dan pada jalurnya, penulis harus mengatasi masalah seperti yang dijelaskan di bawah ini:

1. Subyek penilitan ini adalah karyawan PT. BPR Kemuning Mitra Cemerlang.
2. Penelitian ini dilakukan semata-mata untuk mengetahui seberapa berpengaruh kompensasi atas pekerjaan finansial dan non finansial yang dilakukan oleh karyawan PT. BPR Kemuning Mitra Cemerlang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang diberikan pada latar belakang diatas, penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Kemuning Mitra Cemerlang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Kemuning Mitra Cemerlang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Kemuning Mitra Cemerlang?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening di PT. BPR Kemuning Mitra Cemerlang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pembatasan masalah yang telah dibuat diatas, maka didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Kemuning Mitra Cemerlang.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Kemuning Mitra Cemerlang.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Kemuning Mitra Cemerlang.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening.
5. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening di PT. BPR Kemuning Mitra Cemerlang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Sebagai pertimbangan dan masukan untuk mengembangkan serta menyempurnakan kebijakan yang sudah ada sebelumnya di PT. BPR Kemuning Mitra Cemerlang, terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai salah satu bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama.

