

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penerapan disiplin kerja. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Menurut Badriyah (2015:153) dalam upaya mewujudkan keunggulan bersaing, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan, perusahaan/organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai salah satunya dengan memberikan kompensasi.

Hasibuan (2013:117) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihnya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. (Priansa, D.J. 2014)

Selain kompensasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah motivasi karyawan itu sendiri. Menurut Kadarisman (2012: 278) Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau

berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi ini membuat para karyawan memperkuat komitmennya dalam sebuah perusahaan ataupun instansi dan dapat memberikan semangat dalam menjalankan sebuah pekerjaan yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Damayanti, 2013).

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, yang dikenal dengan nama Bank Jabar Banten adalah bank umum milik bersama Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Pemerintah Provinsi Banten beserta pemerintah kota/kabupaten se-Jawa Barat dan Banten. Bank Jabar Banten merupakan Bank yang sedang ingin bertransformasi menuju jajaran Bank besar di kancah nasional. Sesuai dengan visi Bank Bank Jabar Banten yaitu ingin menjadi salah satu dari 10 Bank terbesar dan berkinerja terbaik di Indonesia. Dalam mencapai visi tersebut berbagai upaya masih terus dilakukan salah satunya dengan meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia untuk menjadi semakin berkualitas dan professional dalam rangka

mendukung kegiatan bisnis. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat akan mendorong organisasi menjadi lebih efektif dan efisien dalam manajemen SDM nya sehingga memungkinkan organisasi memiliki daya saing dan mampu berkompetisi di era persaingan yang semakin kompetitif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jabar Banten Cabang Palabuhanratu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jabar Banten Cabang Palabuhanratu?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jabar Banten Cabang Palabuhanratu?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jabar Banten Cabang Palabuhanratu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Jabar Banten Cabang Palabuhanratu.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap karyawan Bank Jabar Banten Cabang Palabuhanratu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap karyawan Bank Jabar Banten Cabang Palabuhanratu.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka dapat diuraikan beberapa manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menghasilkan tambahan inovasi dan mengembangkan tentang ilmu pengetahuan berkaitan dengan masalah yang diteliti mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi Bisnis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang berguna bagi praktisi bisnis dan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan ide yang berguna untuk perusahaan.

3. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian mendatang mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

