

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perubahan ekonomi di saat globalisasi telah meningkatkan persaingan antar dunia usaha dan kemajuan teknologi telah memaksa dunia usaha untuk melakukan perubahan dalam berbagai aspek manajemennya. Untuk menghadapi perubahan dan persaingan, baik dalam negeri maupun internasional, karyawan harus menunjukkan motivasi dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Dalam situasi seperti ini, perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi serta berkualitas untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang besar untuk mengembangkan sumber daya manusia dan menjadikannya sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan baik ialah individu yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Untuk menjamin agar pekerja yang berpartisipasi dalam kegiatan organisasi memberikan hasil kinerja terbaik, maka perusahaan harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan beberapa faktor seperti kepuasan kerja. Luthans (2016) mendefinisikan "kepuasan kerja terdiri dari respon atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan mengemukakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosi kesenangan yang muncul dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sikap tersebut diwujudkan dari moral, kedisiplinan dan prestasi kerja. Secara umum pengukuran kepuasan karyawan dapat diukur dari kedisiplinan karyawan, etos kerja yang ditunjukkan kepada sesama rekan kerja ataupun pimpinan serta tingkat *turnover* relatif kecil sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Dilihat dari indikator turnover karyawan yang terjadi di PT. BPRS Kotabumi (Persero) dalam 8 tahun berjalan tergolong rendah dengan total jumlah 11 karyawan yang *resign* serta 2 karyawan yang dikeluarkan sehingga bisa diasumsikan bahwa tingkat kepuasan karyawan PT. BPRS Kotabumi (Persero) sudah dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 1.1.

Selain kepuasan kerja, hal terpenting yang harus diperhatikan perusahaan adalah memotivasi seluruh karyawan dalam bekerja agar tetap fokus pada

tujuan karirnya. Motivasi dalam bekerja hal terpenting yang harus dimiliki setiap karyawan. Dengan etos kerja selalu berusaha menaati peraturan yang telah ditetapkan, tepat waktu, menjalankan aktivitas dan pekerjaan kantor pada jam kerja, mematuhi prosedur kerja dan setia kepada perusahaan. Motivasi adalah usaha yang dapat mendorong orang untuk melakukan suatu gerakan yang diinginkan, sedang kan motivasi sebagai penggerak seorang untuk berbuat, karena perilaku seorang cenderung terarah ke tujuan serta dilatarbelakangi dengan keinginan untuk mencapai tujuan (Nurjaya, 2021). Selain uang dan aset, kepedulian manajemen terhadap karyawan serta penghargaan atas kinerja yang baik akan mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.

Tabel 1. Rekapitulasi kehadiran karyawan PT. BPRS Kotabumi (Perseroda)

No	Bulan	Persentase
1	Juni	96%
2	Juli	94%
3	Agustus	97%
4	September	96%
5	Oktober	96%
6	November	96%
7	Desember	97%

Sumber : PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) 2023

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa persentase kehadiran karyawan pada PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) tidak mencapai 100% setiap bulannya dan jumlah persentase paling rendah ada dalam bulan juli. Hal ini menunjukkan pengaruh dari motivasi kerja dari setiap karyawan.

engenai motivasi karyawan, faktor yang relevan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan. Kompensasi juga harus mempunyai efek meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Rohayati (2015), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima, dapat bersifat materil maupun immateriil dan harus diperhitungkan dan dibayarkan kepada seseorang dan pada umumnya suatu jumlah yang dibebaskan dari pajak penghasilan. Manajemen kompensasi yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka dan menarik serta mempertahankan karyawan. Di sisi lain, sangat mungkin karyawan lama akan keluar tanpa mendapat kompensasi yang memadai, dan merekrut karyawan baru bukanlah hal yang mudah. Dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip *fairness and equity* serta konsistensi bersaing secara eksternal, stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* relatif rendah.

Tabel 2. Data kompensasi karyawan PT. BPRS Kotabumi (Perseroda)

Penerapan Penilaian	Status Kerja
Gaji Pokok diatas UMK Provinsi lampung	Karyawan Kontrak, Karyawan Tetap, Pengurus.
Jaminan Kesehatan Masyarakat, Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Karyawan Kontrak, Karyawan Tetap, Pengurus.
Tunjangan Kinerja	Karyawan Kontrak, Karyawan Tetap.
Tunjangan Suami/Istri	Karyawan Tetap, Direksi.
Tunjangan Jabatan	Karyawan yang mempunyai jabatan

Sumber : PT. BPRS Kotabumi (Perseroda)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa seluruh karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak serta pengurus mendapatkan gaji yang sesuai dengan UMK Provinsi Lampung serta jaminan-jaminan sebagai bentuk kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda). Namun untuk pengurus tidak mendapatkan tunjangan kinerja seperti karyawan tetap dan kontrak. Dalam pemberian tunjangan kinerja sendiri ada beberapa hal yang masuk dalam penilaian seperti prestasi kerja, sikap kerja dan profesi. Penilaian kinerja dilakukan untuk menghindari pemberian tunjangan yang tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan.

Menurut Kusuma (2022), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai, terlihat dari kualitas, kuantitas yang dilakukan oleh seorang untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang di berikan. Kinerja mengacu pada seberapa sukses seorang dalam menyelesaikan tugas yang diberi. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dapat diukur dari kemampuannya dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga karyawan tersebut dapat mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Kinerja adalah hasil yang di dapat seorang karyawan dari segi kualitas dan kuantiti dalam menjalankan tugas yang diberikan.

1. Perkembangan PT. BPRS Kotabumi (Perseroda)



Sumber : PT. BPRS Kotabumi (Perseroda)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dalam sisi nasabah PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) mengalami ketidakstabilan dimulai sejak 2020 terlebih ditahun 2021 yang mengalami penurunan hingga berada di titik 12.000 nasabah saja.

Berdasarkan skripsi terdahulu yang di kerjakan oleh Sinaga dan Hidayat (2020), diperoleh bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian serupa juga di lakukan oleh Hadi (2022) yang memperoleh hasil motivasi dan kompensasi secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian (Dewi *et al.*, 2021) ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka disimpulkan yakni faktor motivasi serta kompensasi sangat memberi pengaruh baik dan buruknya kinerja serta kepuasan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. beberapa permasalahan yang dapat dicermati dan dikaji lebih lanjut, terkait dengan penurunan kinerja yang terjadi pada PT. BPRS Kotabumi (Perseroda). Berdasarkan dari permasalahan tersebut, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap**

Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda)".

B. Identifikasi Masalah

Berdasar dari latar belakang yang telah disampaikan, maka diambil identifikasi dari masalah. Adapun identifikasi masalah pada penelitiann ini ialah sebagai berikut:

1. Terjadinya penurunan kinerja karyawan dengan ditunjukan adanya ketidakstabilan jumlah nasabah yang didapatkan.
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan.
3. Tunjangan karyawan kurang jelas sehingga belum seluruh karyawan mendapatkan tunjangan.
4. Kinerja yang dihasilkan tidak berbanding lurus dengan kepuasan yang terjadi.
5. Tidak terdapat jenjang karir yang jelas.
6. Penilaian kinerja masih belum jelas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dapat disimpulkan masalah dalam penelitian ialah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) ?
2. Apakah Kompensasi ber pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) ?
3. Apakah Motivasi ber pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) ?
4. Apakah Kompensasi ber pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) ?
5. Apakah Kepuasan Kerja ber pengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) ?
6. Apakah Motivasi ber pengaruh secara tidaklangsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel mediasi di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) ?
7. Apakah Kompensasi ber pengaruh secara tidaklangsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel mediasi di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latarbelakang masalah, identifikasi serta rumusan masalah diatas dapat ditarik kesimpulan tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) ?
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) ?
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) ?
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda)?
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) ?
6. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel mediasi di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) ?
7. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel mediasi di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) ?

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti, Sebagai sarana bagi para akademisi untuk memperdalam pemabahaman dan pengetahuan tentang sumber daya manusia di dunia kerja.
2. Manfaat bagi instansi, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan informasi yang relevan kepada instansi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) untuk memaksimalkan kepuasan kerja.
3. Manfaat bagi akademisi, diharapkan dapat bermanfaat dalam proses belajar dan menjadi referensi untuk penerapan pengetahuan generasi berikutnya, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.
4. Manfaat bagi orang lain, hasil ini dapat digunakan sebagai referensi dan menghasilkan ide, serta bahan pertimbangan oleh lembaga lain yang menghadapi tantangan serupa.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu hanya mencakup pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. BPRS Kotabumi (Perseroda)”.

G. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latarbelakang masalaah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitiann, kegunaan penelitian, ruang lingkupp penelitian dan sistematik penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Pada bab ini dijelaskan tentang kajian literatur, penelitian relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang desainn penelitian, tahapan peneliitian, definisi operasi variabel, tehnik pengumpulan data, instrumen penelitian dan tehnik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum, hasil penelitian meliputi deskripsi data dan analisis data serta pembahasan

BAB V PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan tentang penutup, kesimpulann dan saran

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN