

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah pasar modal dengan pemegang peran krusial dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam mendirikan suatu organisasi perusahaan tentunya memiliki tujuan tertentu yang diharapkan dapat tercapai. Suatu hal yang dapat mempengaruhi suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah perilaku organisasi. Hal nyata yang dilakukan dapat dilihat dalam sebuah komunitas ialah kinerja karyawannya, yang mana merupakan bagaimana atau seperti apa seorang karyawan di dalam suatu perusahaan melakukan suatu pekerjaan atau bagaimana peranan karyawan tersebut dalam suatu organisasi perusahaan. Rahman (2017) memaparkan kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh karyawan melalui perilaku mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasar peran dan pertanggungjawaban mereka. Nilai kinerja kerap kali dinilai oleh perusahaan berdasarkan pencapaian individu dalam tugas-tugas tersebut.

Kinerja karyawan tentunya amat terasa penting manfaatnya, karena tentunya setiap komunitas usaha mengharapkan karyawan untuk bekerja dengan dedikasi dan memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan kapasitas mereka. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak positif bagi kemajuan organisasi perusahaan secara keseluruhan. Seorang pegawai juga tentunya akan merasa puas dan akan memiliki kebanggaan dengan prestasi yang dicapai sesuai dengan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Perlu diketahui juga sumber daya manusia ialah substansi perusahaan berharga yang berperan di saat merencanakan dan menjadi pelaku aktif dalam berbagai kegiatan di organisasi perusahaan. Sumber daya manusia tidak sama dengan uang, mesin ataupun material yang memiliki sifat positif dan bisa diatur. Teraihnya target organisasi tak sertamerta ketergantungan sains namun dominann bergantung oleh individu ketika menjalankan pekerjaan di dalamnya.

Di dalam maksimalnya seorang karyawan perusahaan dalam melakukan pekerjaan tentunya ada hal yang akan mempengaruhinya seperti kompensasi yang di dapatkan oleh karyawan. Kompensasi yang sesuai tentunya dapat mendorong seorang karyawan untuk semakin maksimal dalam melakukan pekerjaan dalam mencapai maksud bisnisnya. Disamping kompensasi tentunya terdapat pula suatu motivasi kerja dengan kemampuan memberikan kepada karyawan untuk dapat mendorong karyawan agar lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya. Terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal juga diperkuat dengan kebaikan serta nyaman kawasan bekerja pula. Mangkuprawira dan Hubeis (2017) mengutarakan yakni kinerja karyawan terkena keberpengaruhan 2 faktor, diantaranya faktor intrisik serta faktor ekstrisik. Faktor intrinsik mencakup pendidikan, kepandaian, semangat, kondisi tubuh, umur, kecapakan, emosional serta kebatinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan faktor ekstrinsik mencakup lingkungan fisik serta nonfisiknya, koordinator, berkomunikasi vertical sekaligus horizontalnya, gantirugi/kompensasi, control berbentuk pengadaan sarana, pembinaan, tanggungan tugas, tatalaksana tugas, dan penstrukturan hukumnya.

Kompensasi ialah keseluruhan bentuk honorarium yang didapatkan oleh seorang yang bekerja di perusahaan menjadi imbalan untuk kinerja mereka. Menurut Dessler (2017), kompensasi dibagi tas 2 jenis, yakni: kompensasi finansial langsung seperti gaji, insentif danjuga komisi, beserta kompensasi finansials tak langsung seperti tunjangan hari raya danjuga tunjangan kesehatan. Hasibuan (2018) berpendapat bahwa kompensasi merujuk pada perolehan yang diterima berupa uang serta barang dengan langsung ataupun tidak, yang disalurkan perusahaan terhadap masing-masing karyawan sebagai upah ataupun hadiah untuk layanan serta keikutsertaannya pada perusahaan.

Motivasi kerja ialah sebuah anjuran yang disalurkan atasan untuk karyawannya atau bawahannya agar dapat melakukan suatu pekerjaan secara maksimal. Motivasi kerja yang dapat diberikan oleh seorang atasan kepada karyawannya dapat berupa sebuah penghargaan yang diberikan atas kinerja yang sudah di lakukan. Motivasi adalah sebuah tahapan yang mampu mendorong

semangat seseorang dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap setiap target yang diberikan dan sebagai pendorong dari dalam diri untuk mendapatkan keefektifan serta keefisienan temuan ketika kekrusialan menajemennya (Erica, Suryani, dkk, 2020).

Menurut Murdianto (2013), Ada elemen berikutnya yang mampu mendukung serta menambah produktivitas pegawai, yakni lingkungan kerjanya membahagiakan. Ketika lingkungan kerja menciptakan lingkungan menyenangkan, ini dapat meningkatkan moral dan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka secara positif. Lingkungan kerja yang menyenangkan memberikan semangat kepada karyawan sehingga akhirnya menambah kinerja karyawannya. Lingkungan kerja dianggap baik ketika manusia dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan maksimal, kesehatan baik, aman, serta merasa nyaman. Daulay dan Hikmah (2020) berpendapat bahwasanya kawasan bekerja mencakup keseluruhan bagiannya pada lokasi di mana pegawainya bekerja untuk melakukan proses produksi. Ini melibatkan terciptanya hubungan kerja yang baik dalam berbagai aktivitas, yang berkontribusi dalam mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Menurut Wursanto (2009) adanya 2 macam lingkungan kerja, diantaranya lingkungan kerja fisik serta nonfisik. Seluruh aspek fisik dari lokasi kerja termasuk lingkungan kerja fisik sementara bagaimana kondisi gradasi, aroma, bunyi, serta cita yang ada pada lokasi kerjanya mencakup di lingkungan kerja nonfisik.

Terdapat kesimpulan hasil yang berbeda pada beberapa penelitian sebelumnya, Ningsih (2019) pada penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif serta signifikan, sementara kompensasi tak positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Dalam studi Hindun (2021) menyatakan lingkungan kerja, motivasi serta kompensasi memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Di sisi lain Rambe (2022), menyatakan motivasi tak memiliki keberpengaruhan signifikan tetapi lingkungan kerja serta motivasi memberikan dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Dari pemaparan di atas diketahui terjadi *research gap*, dimana terjadi inkonsisten terkait hasil yang diperoleh dari penelitian. Dengan tidak konsistennya hasil dari beberapa

penelitian sebelumnya, peneliti berniat untuk menjalaankan kegiatan meneliti lanjutan terkait kepengaruhn kompensasi, motivasi, serta lingkungankerja pada kinerjakaryawan.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) ialah sebuah bank yang paling besar di Indonesia milik pemerintahan. BRI berdiri atas petunjuk Raden Bei Aria Wirjaatmadja 16 Desember 1895, selanjutnya di tanggal tersebut menjadi hari lahirnya BRI. Berdasarkan peraturan pemerintah setelahperiode kemerdekaan, yaitu Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 dinyatakan bahwasanya BRI menjadi sebuah Bank Pemerintah pertama di Indonesia. BRI masa kini sudah membangun banyak penyebaran percabangan unit pada berbagai wilayah Indonesia. Salah satunya ialah Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Singaraja, terletak di Kabupaten Buleleng, Bali. BRI Kanca Singaraja adalah sebuah badan di bidang finansial berupa bank yang menjadi bank kawasan dengan maksdu menambah funansial kalangan luas terkhusus di kabupaten Buleleng. BRI Kanca Singaraja menawarkan berbagai macam produk dengan tujuan memenuhi kebutuhan jasa keuangan masyarakat Kabupaten Buleleng. Produk yang dimaksud adalah berbagai jenis tabungan, beragam macam kredit yang dapat diseimbangkan atas keperluan kliennya, kartu kredit, deposito, dan masih banyak lagi.

BRI Kanca Singaraja dalam memenuhi kebutuhan jasa keuangan Masyarakat Buleleng tentunya perlu didukung oleh karyawan dengan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal tentunya tercermin dari bagaimana kinerja karyawan tersebut dalam mencapai target yang diberikan. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan terhadap Supervisor Penunjang Operasional pada BRI Kanca Singaraja diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir kinerja karyawan pada BRI Kanca Singaraja belum mencapai target 100% pada setiap divisi. Penilaian terhadap kinerja karyawan BRI Kanca Singaraja dilakukan oleh atasan, dengan tahapan awal masing-masing karyawan melakukan input pada sistem terkait bagaimana kinerjanya selama setahun. Kemudian dilanjutkan dengan manajer pada masing-masing divisi memeriksa kembali terkait kebenaran data yang terinput oleh masing-masing karyawan, selanjutnya akan diverifikasi pada sistem.

Wawancara selanjutnya dilakukan kepada karyawan pada bagian *Relationship Manager Non Performing Loan* (RM NPL) yang memiliki salah satu tugas yaitu melakukan pengelolaan serta pemasaran atas Agunan Yang Diambil Alih (AYDA), agunan yang dimaksud adalah agunan dari nasabah yang memiliki kredit macet atau bermasalah sesuai dengan kesepakatan. RM NPL diberikan target sebanyak 12 aset yang harus dilelang tiap tahunnya. Aset yang dimaksud merupakan aset komersil berupa tanah, sawah, kebun, tanah berisi bangunan, gudang, villa, dan lain-lain. Pada tahun 2022 terdapat karyawan bagian RM NPL yang melelang aset hanya sebanyak 5 aset saja dan pada per Oktober 2023 aset yang bisa dilelang hanya 10 aset. Hal ini menunjukkan bahwa target yang harus dipenuhi yaitu melakukan lelang sebanyak 12 aset setiap tahunnya belum tercapai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 19 Oktober 2023 kepada sepuluh karyawan pada divisi administrasi kredit dan pada tim marketing yang bekerja di BRI Kanca Singaraja diketahui bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan mencakup gaji yang besarnya diatas UMK Kabupaten Buleleng serta diberikan tunjangan yang besarnya 1x gaji yang diberikan setiap tahunnya. Pemberian motivasi pada karyawan BRI Kanca Singaraja juga beragam, contohnya saja ketika atasan ikut serta dalam lembur kerja ketika ada pekerjaan tambahan yang bersifat mendadak serta perayaan untuk karyawan yang bertambah umur yang dilakukan setiap akhir bulan dengan menyediakan beragam makanan. Selanjutnya disediakan pula lingkungan kerja fisik yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti meja dan kursi yang nyaman, toilet yang ada pada setiap lantai gedung, alat elektronik yang mendukung pekerjaan karyawan seperti monitor, laptop, dan masih banyak lagi. Dengan diupayakannya kebaikan lingkungan kerja serta juga kompensasi seklaigus kemaksimalan motivasi, seharusnya kinerja pegawai BRI Kanca Singaraja menjadi lebih optimal. Namun nyatanya diketahui bahwa pada pendataan evaluasi kinerja karyawan dalam kurunwaktu tiga periode belakangan hasilnya yaitu rata-rata kinerja karyawan BRI Kanca Singaraja belum bisa mencapai target 100%.

Berkenaan atas penguraian diatas, peneliti berniat dalam mencoba membahas lebih mendalam dan menjalankan kegiatan meneliti terkait **“Pengaruh**

Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Singaraja”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar pemaparan latar belakang yang tersampaikan, diharapkan bahwa dengan adanya kompensasi, motivasi, serta lingkungan kerja berpositif, mampu menghasilkan kinerja karyawan optimal pada perusahaan tertentu. Adapun masalah pada Bank BRI Kanca Singaraja yang memikat guna dilakukannya kajian serta pelaksanaan pengkajian agar kendalanya yang ada bisa ditemukan solusinya. Adapun identifikasi masalah yang dimaksud, sebagai berikut.

- (1) Kinerja karyawan dalam kurunwaktu tiga periode sebelumnya tak meraih tujuannya 100%.
- (2) Beberapa karyawan merasa membutuhkan dorongan/motivasi dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.
- (3) Terdapat ketidakpuasan karyawan untuk penyaluran kompensasinya.
- (4) Jaringan internet wifi terkadang mengalami gangguan.

1.3 Pembatasan Masalah

Adanya batasan permasalahannya dikarenakan keterbatasan waktu, keterbatasan data yang bisa diakses, serta keterbatasan potensi pelaksanaannya. Sehingga pelaksanaan penelitian hanya akan membahas tentang kendala kompensasi, motivasi, serta lingkungan kerja pada kinerja pegawai Bank BRI Kanca Singaraja, dengan membatasi pembahasan variabel, diantaranya kompensasi finansial, motivasi intrinsik, serta lingkungan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasar pemaparan latar belakang sebelumnya, sejumlah permasalahan dirumuskan sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan di BRI Kanca Singaraja?
- (2) Bagaimana pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di BRI Kanca Singaraja?

- (3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan di BRI Kanca Singaraja?
- (4) Bagaimana kompensasi, motivasi, serta lingkungan kerja dengan bersamaan memengaruhi kinerja karyawan di BRI Kanca Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasar pemaparan perumusan masalahnya, sejumlah tujuannya dilaksanakan penelitian ini, yakni untuk:

- (1) Menguji erta menjelaskan bagaimana keberpengaruhan kompensasi kepada kinerja pegawai BRI Kanca Singaraja.
- (2) Menguji dan menjelaskan bagaimana pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai pada BRI Kanca Singaraja.
- (3) Menguji erta memaparkan bagaimana keberpengaruhan lingkungan kerja kepada kinerja pegawai pada BRI Kanca Singaraja.
- (4) Menguji serta memaparkan bagaimana kompensasi, motivasi, serta lingkungan kerja dengan beriringan simultan memengaruhi kinerja pegawai BRI Kanca Singaraja.

1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan melalui dilakukannya penelitian ini mampu menyalurkan berbagai faedah, yakni.

- (1) Segi Teoritis

Peneliti berharap hasil yang diperoleh setelah meneliti, bisa menjadi penambahan keilmuan serta pandangan terkait kepengaruhan kompensasi, motivasi, serta lingkungan kerja kepada kinerja karyawan BRI Kanca Singaraja. Pelaksanaan kegiatan ini pun bisa disesuaikan bersamaan sejumlah konsep terkait permasalahan yang ditemuakn, akibatnya jika terdapat ketidakpastian antar konsep bersama implementasinya, hasil penelitian juga diharapkan mampu bermanfaat sebagai bahan acuan atau pedoman pembelajaran di masa depan.

(2) Segi Praktis

Peneliti berharap perolehan setelah dikaji mampu bermanfaat menjadi bahan pemikiran dalam pengambilan putusan terkait kompensasi, motivasi serta lingkungan kerja serta dimanfaatkan setiap pebisnis dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Bagi mahasiswa dan semua kalangan, perolehan yang telah dikaji didambakan bisa sebagai referensi dalam menambah pengetahuan.

(3) Segi Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyalurkan kesesuaian petunjuk saat penetapan prosedur dan penentuan pilihan sehingga perolehannya dapat maksimal di masa depan baik bagi peneliti, bank, akademisi, serta publik.

