

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan merupakan sumber daya utama di sebuah organisasi dan keberhasilan atau kegagalan organisasi berpusat pada kemampuan pengusaha rekrut, pertahankan, dan hormati karyawan yang berbakat dan terampil. Karyawan bersedia untuk terus bekerja sangat tergantung pada paket kompensasi organisasi. Dalam upaya memastikan karyawan mendapatkan kinerja optimal dan meningkatkan retensi, maka organisasi perlu mempertimbangkan berbagai cara yang tepat untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Iqbal *et al.*, 2014).

Sektor perbankan adalah salah satu kegiatan bisnis yang telah berperan dalam mencoba untuk berhasil di negara-negara berkembang, di samping mengumpulkan dana dalam bentuk investasi untuk pembangunan nasional. Bank juga memiliki peran dalam mengumpulkan dana untuk berpartisipasi dalam membantu mengembangkan bisnis masyarakat. Mengubah lingkungan dan keparahan eksternal kompetisi memerlukan bahwa masing-masing bank dapat memberikan pelayanan terbaik bagi setiap pelanggan.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) terkait dengan organisasi tingkat kompetisi di Indonesia. Kompetisi tidak hanya diterapkan untuk sesama warga mereka, tetapi juga kompetisi ini terjadi dengan lembaga keuangan lain. Melalui partisipasi komersial Bank dalam mikro-semen, yang semula adalah domain dari lembaga keuangan mikro, semakin menunjukkan posisi bank BPR. Modal yang diselenggarakan oleh bank-bank komersial, seperti teknologi mutakhir, dari sumber

daya manusia manajemen jaringan kantor dan lebih baik, berkontribusi kompetisi nasional kompetisi nasional BPR di sektor perbankan. (Majalah Infobank, 2018).

Jumlah kantor Bank Perkreditan Rakyat (BPR) juga turut menyusut. Dari Statistik Perbankan Indonesia (SPI) bulan Mei 2017, jumlah kantor BPR 1.619 unit di akhir Mei 2017 lalu, turun hampir 1% dari periode Mei 2016 lalu yang masih ada 1.635 unit. Perlambatan ekonomi juga menyebabkan peningkatan kredit bermasalah perbankan di Batam naik menjadi 2,70 persen pada triwulan kedua 2017. Sebelumnya, tingkat NPL masih stabil pada angka 1,91 persen. Kondisi perlambatan ini juga menyebabkan kemampuan bank dalam menyediakan anggaran kepada debiturnya juga menurun. Berdasarkan data yang dihimpun BI Batam, maka LDR turun dari 77,93 persen pada triwulan pertama menjadi 76,68 persen pada triwulan kedua. Imbasnya adalah kredit bank umum tumbuh melambat 3,33 persen dibanding triwulan sebelumnya yang mencapai 5,26 persen.. Sedangkan untuk Bank Perkreditan Rakyat (BPR), kondisi NPL jauh lebih buruk. Jumlah kredit bermasalah di BPR meningkat. Pada posisi Juni 2017 tingkat kredit macet sebesar 6,37 persen melewati batas aman yang ditentukan sebesar 5 persen. Dengan beberapa fenomena penurunan kinerja perbankan nasional termasuk BPR, maka diperlukan peningkatan kinerja karyawan agar bank termasuk BPR mampu berkembang dengan baik.

Manajer sumber daya manusia bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan membantu karyawan dengan motivasi. HR manajer berusaha mengembangkan struktur kompensasi. Kompensasi termasuk sistem, program dan praktik-praktek dimana berpengaruh tindakan manusia. Sistem kompensasi

berusaha untuk menciptakan efek positif yang sistematis. Ketika karyawan dihargai, mereka bekerja.

Program kompensasi harus diatur dengan baik di organisasi untuk mempromosikan perilaku positif yang mengarah pada kinerja karyawan maksimum. Paket kompensasi mencakup beberapa karakteristik dasar yang biasanya dipenuhi oleh karyawan, termasuk gaji, bonus, insentif, tunjangan, promosi, dan pengakuan atas kinerja mereka. Semua ini memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan.

Komitmen organisasi Memari *et al.* (2013) dianggap sebagai penyesuaian nilai dalam organisasi yang memperlihatkan bahwa individual terlibat juga menetapkan prioritas untuk bekerja dan organisasi. Karyawan akan berjuang melaksanakan segalanya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Keterlibatan organisasi juga dipromosikan oleh Ahmad *et al.* (2014) didefinisikan sebagai bentuk cinta karyawan untuk pekerjaan. Karyawan bekerja untuk organisasi ingin berprofesi anggota organisasi, yang berkeyakinan dalam organisasi dan perasaan yang baik untuk organisasi dan siap untuk mempertahankan organisasi dan ingin melaksanakan sesuatu yang baik untuk organisasi.

Karyawan dapat didorong oleh membagikan sesuatu yang di inginkan. Memotivasi pekerja bekerja keras untuk membuat para pekerja bekerja untuk kesuksesan perusahaan. Kerja keras dilakukan dengan dorongan atau motivasi akan memuaskan para pekerja dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berhubungan langsung dengan dedikasi organisasi. (Rizwan *et al.*, 2014)

Motivasi karyawan meningkat dapat mempengaruhi tingkat partisipasi karyawan dalam organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan termotivasi untuk menaikkan performa, sehingga menaikkan keberhasilan perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan aman, mendapatkan hasil yang baik dan mendorong keterlibatan karyawan tanpa paksaan. Penulis terdorong melaksanakan penelitian **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR di Kota Batam”**

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan masalah dalam penelitian berikut:

1. Apa ada dampak dari kompensasi pada kinerja karyawan?
2. Apa ada dampak dari motivasi pada kinerja karyawan?
3. Apa ada dampak dari komitmen organisasi pada kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini didasarkan pada masalah di atas :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

1.3.2. Manfaat Penelitian

Keuntungan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi organisasi: Diharapkan agar akan dimasukkan untuk mengelola situs BPR di Batam untuk memahami aspek-aspek yang dapat meningkatkan performa.
2. Bagi akademisi: referensi dan informasi demi memperdalam pada variable kinerja dan elemen-elemen yang mempengaruhi.

1.4 Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab 1 memberikan pengantar tentang latar belakang penelitian, masalah penelitian, tujuan dan minat penelitian, dan diskusi sistematis.

BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab 2 memberikan landasan untuk menganalisis topik dimana terkait dengan variabel, kinerja karyawan, dan penggunaan

BAB III : METODE PENELITIAN

Pengantar desain penelitian, beserta objek penelitian, dan juga definisi operasi variabel, teknik mengenai pengumpulan data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab 4 membahas perolehan analisis data, antara lain: pengujian hipotesis dengan kuesioner, tes kualitas data, beserta hasil uji teknis hipotetis.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Menyajikan-kesimpulan konklusif dalam semua diskusi, ruang lingup penelitian, dan rekomendasi peneliti yang dibuat oleh penulis.