BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM**)** adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Tujuan perusahaan tidak dapat tercapai apabila perusahaan tidak memiliki peran aktif dari sumber manusia itu sendiri, asset terpenting dalam perusahaan salah satunya adalah keberadaan karyawan di dalam perusahaan. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik dan mendapatkan perhatian lebih serta dukungan dari perusahaan. Hal ini perlu dikembangkan agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan dalam menigkatkan kesuksesan perusahaan.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016)

kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Dengan pola piker dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi, maka sikap inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemjuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Motivasi dikatakan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat , dorongan dan

kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari (Makmun, 2003). Tingkat motivasi karyawan merupakan salah satu keinginan seseorang dalam meningkatkan kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas perusahaan.

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kinerja yang bagus. Selain itu, motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Sulistianingrum 2015). Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kea rah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi yang rendah atau kurang baik akan merugikan perusahaan, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan

akan lebih merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Handoko 2014).

Kompensasi harus mempunyai dasar yang logik dan, rasional, dan dapat dipertahankan, hal ini dapat menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandangan para karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Sistem kompensasi membantu dalam memberikan penguatan terhadap nila-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno 2013)

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Disamping itu, kompensasi dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka (Handoko 2014).

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya (Sudarmanto 2009). Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan.

Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo 2009). Seorang karyawan yang telah memiliki kompetensi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi karyawan dalam memperluas kemampuan kerja, Apabila karyawan

memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi maka akan membantu peningkatan kinerja karyawan.

Menurut ajaran islam, dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia tidak akan mampu menyelesaikan atau memperolehnya tanpa bantuan orang lain, sebagaimana yang ditegaskan oleh Ibnu Khaldun (1994) dalam bukunya Muqadimmah bahwa “Manusia adalah makhluk sosial”, manusia akan membutuhkan orang lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Allah sendiri telah menjamin kesejahteraan bagi hambanya dan makhluk yang bernyawa sebagaimana yang disebut dalam Surat Hud ayat 6 :

Allah berfirman

وَمَا مِن دَآبَّةٍ فِي ٱلْأَرْضِ إِلَّا عَلَى ٱللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا ۚ كُلٌّ فِي كِتَٰبٍ مُّبِينٍ

Artinya : *“Dan tidak ada suatu binatang melata-pun di bumi ini melainkan Allah-lah yang memberi rezekinya”.* (Q.S. Hud, 11 : 6)

Namun jaminan itu tidak diberikan dengan tanpa usaha, sebagaimana yang telah dijelaskan Allah dalam Surat Ar-Ra’d ayat 11 :

Allah berfirman :

إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡ ١١

Artinya : *"Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri".* (Q.S. Ar-Ra'd, 13 : 11)

Allah SWT telah menyebarkan rezeki untuk manusia di bumi dan langit. Untuk memperoleh rezeki tersebut, manusia tentu harus berusaha. Salah satu usaha dalam memperoleh rezeki adalah dengan bekerja. Dengan bekerja maka manusia akan mendapatkan imbalan berupa gaji atau pendapatan. Pendapatan tersebut dapat digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Bekerja bisa diartikan dalam dua bentuk, yaitu bekerja sebagai pengusaha atau bekerja sebagai pegawai/karyawan dalam sebuah perusahaan. Manusia ketika bekerja untuk mendapatkan rezeki, harus melakukannya dengan kemampuan terbaik yang dia miliki, dengan ikhlas, dan juga dengan jujur sehingga rezeki yang dia dapatkan menjadi berkah dan keberkahan tersebut pada akhirnya akan berujung kepada kehidupan yang aman dan tentram.

Manusia dalam menjalani kehidupannya tentu tidak boleh hanya berfokus kepada pencarian rezeki dan pendapatan saja sampai melupakan ibadahnya dan menjauh dari Allah SWT, karena sesungguhnya yang memberikan manusia rezeki dan pendapatan adalah Allah SWT. Allah SWT sama sekali tidak membutuhkan

rezeki apapun dari manusia, akan tetapi Allah SWT lah yang memberikan rezeki kepada manusia. Hal ini dijelaskan dalam Surat Adz-Zariyat Ayat 56-58 :

وَمَا خَلَقْتُ ٱلْجِنَّ وَٱلْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾ مَآ أُرِيدُ مِنْهُم مِّن رِّزْقٍ وَمَآ أُرِيدُ أَن يُطْعِمُونِ ﴿٥٧﴾ إِنَّ ٱللَّهَ هُوَ

ٱلرَّزَّاقُ ذُو ٱلْقُوَّةِ ٱلْمَتِينُ ﴿٥٨﴾

Artinya : *"Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdi kepada-Ku. Aku tidak menghendaki rezki sedikitpun dari mereka dan aku tidak menghendaki supaya mereka memberi-Ku makan. Sesungguhnya Allah Dialah Maha pemberi rezki yang mempunyai kekuatan lagi sangat kokoh".* (Q.S. Adz-Zariyat Ayat, 51 : 56-58)

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, kompetensi dan motivasi sebagai mediatornya. Dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap motivasi pada Bank BTN?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap motivasi pada Bank BTN?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN?

5. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN?
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN?
7. Bagaimana pengaruh Kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN?
8. Bagaimana pandangan Islam tentang Kompensasi dan Kompetensi melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap motivasi pada Bank BTN.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap motivasi pada Bank BTN.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN.

8. Untuk menjelaskan pandangan Islam tentang Kompensasi dan Kompetensi melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan infromasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kompensasi dan kompetensi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat kerja menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti

   Peneliti ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih tentang ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai kompensasi dan kompetensi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.