

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Lembaga perbankan merupakan suatu lembaga yang bergerak dibidang keuangan, dalam pelaksanaannya bank juga harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut, dalam hal ini perlu adanya timbal balik antara karyawan dan pihak bank. Perlu diketahui di dalam bank terdapat berbagai tingkat jabatan seperti marketing, *teller* dan *staff* yang lainnya. Semua karyawan yang terlibat dalam tingkatan jabatan tersebut haruslah mempunyai kinerja yang mumpuni agar dapat mencapai tujuan bersama. Untuk kemajuan dan keberhasilan bank sangat dibutuhkan marketing yang handal agar bank tetap bertahan, mengalami peningkatan secara terus menerus.

Kinerja merupakan hasil seseorang atas apa yang telah dikerjakannya yang diukur dari semua hasil pekerjaan yang telah dilakukan kemudian hasil pekerjaan inilah yang dikatakan dengan kinerja, untuk itu jika lembaga menginginkan kinerja bagus maka, lembaga tersebut harus membuat karyawan yang bekerja di lembaga tersebut harus bekerja dengan bagus juga. Efendy (2002) mengatakan bahwa "Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi". Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Faustino (2000)

“Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.”

Pencapaian kinerja yang baik dari para karyawan, dari pihak pimpinan haruslah melakukan strategi dengan pemberian *reward* yang salah satunya berupa kompensasi yang bisa berbentuk *financial* dan *non-financial*. Kompensasi *financial* bisa berbentuk gaji, tunjangan insentif (bonus) dan komisi. Sedangkan *non-financial* bisa berbentuk wewenang, tanggung jawab dan penghargaan. Oleh karena itu dibutuhkan pekerja yang kompeten dalam bidangnya sehingga tercapai tujuan bersama.

Menurut Handoko (2001) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah “Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi itu sendiri terdiri dari kompensasi *financial* dan kompensasi *non-financial* ini merupakan suatu *reward* yang diberikan oleh lembaga kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Kompensasi diberikan lembaga pada karyawannya yang telah memberikan kepuasan kerja bagi pihak lembaga, dalam hal ini terjadi timbal balik antara lembaga dan karyawan. Kompensasi ini yang membuat karyawan terdorong dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal, muncul sebuah motivasi dari dalam diri karyawan untuk mendapatkan kompensasi sesuai kinerjanya tersebut. Menurut Gary Dessler (2007) kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Henry Simamora (2004) kompensasi merupakan semua bentuk kembalian *financial*, jasa-

jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan keorganisasian.

Tidak hanya kompensasi namun dengan motivasi dalam bekerja diperlukan untuk membangkitkan semangat kerja dan rasa yang besar untuk tetap bertahan dalam lembaga. Tentunya dengan motivasi yang besar juga membuat sebuah kinerja karyawan dapat dihargai oleh pihak lembaga. Bagi lembaga itu sendiri juga sangat banyak menguntungkan karena dengan hasil kinerja dari karyawan yang sangat baik maka segala permasalahan dan hal yang diperlukan oleh lembaga.

Motivasi kerja menurut Herzberg membedakan antara motivator atau pemuas (*satisfiers*) dan faktor-faktor pemeliharaan (*dissatisfiers*). Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya kerja atau efisiensi (Hani Handoko (2008)).

Menurut Wexley & Yukl (1987) motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Sedangkan menurut Morgan (1987) motivasi bertalian dengan tiga hal yang sekaligus merupakan aspek-aspek dari motivasi. Ketiga hal tersebut adalah keadaan yang mendorong tingkah laku (*motivating states*), tingkah laku yang di dorong oleh keadaan tersebut (*motivated behavior*), tujuan dari pada tingkah laku tersebut (*goals or ends of such behavior*).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan sejumlah proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan - kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi.

Motivasi yang didasari pemberian kompensasi maka perusahaan dapat mengalami kemajuan, lebih berkembang dan mampu bertahan secara terus menerus. Timbul kepercayaan dari para konsumennya, mendapatkan citra dan nama baik yang dikenal oleh para konsumennya.

Beberapa pendapat tersebut antara kompensasi, motivasi dan kinerja sangatlah erat hubungannya dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam lembaga. Bagi karyawan mendapatkan kompensasi merupakan acuan dalam mencapai target pekerjaannya, sejalan dengan motivasi yang juga mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan terus meningkatkan kinerjanya. Menurut penjelasan diatas, lembaga jelas mendapatkan banyak keuntungan yang disebabkan oleh semangat kerja karyawannya.

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti sangat tertarik untuk meneliti pengaruh dan fenomena yang terjadi walaupun penelitian seperti ini sudah banyak sekali. Namun disini peneliti mencoba mengembangkan dari peneliti terdahulu, mengangkat topik terbaru yang sesuai dengan

zaman sekarang. Pembaca diharapkan akan mendapat ilmu, wawasan dan manfaat setelah membaca penelitian ini. Pembaca mendapatkan ilmu khususnya dalam hal pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Sebelumnya penelitian ini telah dilakukan oleh Fajar Kurniadi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah” sementara penulis akan melakukan penelitian ini di “**BMT Al Huda**” sebagai pengembangan penelitian. BMT Al Huda tersebut merupakan lembaga yang bergerak dibidang perbankan. BMT Al Huda adalah bank swasta di Kabupataen Wonosobo yang telah memiliki banyak cabang dan merupakan bank yang berbasis syariah.

Dalam aplikasinya BMT Al Huda sangat menghargai karyawan-karyawannya, tidak ada keegoisan dari pihak pimpinan untuk mementingkan tujuan pribadi. Semua karyawan mempunyai hak untuk memiliki saham dan mempunyai tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik dan memajukan bank untuk mencapai tujuan bersama. Dari beberapa tingkat jabatan dalam BMT Al Huda, karyawan yang mempunyai jabatan marketing adalah salah satu yang mempengaruhi kemajuan bank, karena mereka mencari nasabah untuk tujuan utama perusahaan yaitu mendapatkan nasabah yang sebanyak mungkin agar siklus perputaran dalam bank tetap maju dan tidak mengalami kebangkrutan. Dalam BMT Al Huda ini dipimpin oleh pimpinan utama

yaitu direktur yang dibantu dengan manajer-manajernya seperti manajer marketing, SDM, operasional dan audit, yang memimpin jabatan dibawahnya seperti staf *HRD*, personalia, administrasi, *customer service*, marketing dan *OB*.

Kompensasi dan motivasi sangat besar pengaruhnya untuk membangkitkan semangat kerja karyawan, dan juga sangat besar pengaruhnya bagi sebuah organisasi itu sendiri. Besar kecil dan tepat tidaknya kompensasi serta motivasi juga berpengaruh pada kinerja karyawan, tentunya pihak pimpinan harus bijaksana dalam pemberian kompensasi, sesuai dengan bagus tidaknya kinerja dari masing-masing karyawan. Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas maka penulis memilih judul **“PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG, MOTIVASI *MOTIVATOR FACTORS* DAN MOTIVASI *HYGIENE FACTORS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT AL HUDA WONOSOBO”**. Alasan pentingnya peneliti mengambil judul ini adalah untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan di BMT Al Huda yang selama ini mereka bekerja terpaut dengan target tetapi masih kurang sesuatu hal yang dapat membangkitkan semangat mereka. Dengan pemberian kompensasi dan motivasi dari atasan apakah akan membangkitkan semangat mereka atau tidak serta ada tidaknya peningkatan kinerja karyawan BMT Al Huda.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang diangkat, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh positif signifikan kompensasi tidak langsung motivasi *motivator factors* dan motivasi *hygiene factors* terhadap kinerja karyawan BMT Al Huda?
2. Apakah ada pengaruh positif signifikan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan BMT Al Huda ?
3. Apakah ada pengaruh positif signifikan motivasi *motivator factors* terhadap kinerja karyawan BMT Al Huda ?
4. Apakah ada pengaruh positif signifikan motivasi *hygiene factors* terhadap kinerja karyawan BMT Al Huda ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis adakah pengaruh positif signifikan kompensasi tidak langsung, motivasi *motivator factors* dan motivasi *hygiene factors* terhadap kinerja karyawan BMT Al Huda.
2. Menganalisis adakah pengaruh positif signifikan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan BMT Al Huda.
3. Menganalisis adakah pengaruh positif signifikan motivasi *motivator factors* terhadap kinerja karyawan BMT Al Huda.
4. Menganalisis adakah pengaruh positif signifikan motivasi *hygiene factors* terhadap kinerja karyawan BMT Al Huda.

#### **D. Manfaat Penelitian.**

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti, sarana *updating* pengetahuan khusus yang terkait dengan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Penelitian Lanjutan, sebagai referensi sarana perbandingan dalam melakukan penelitian yang sama.
- c. Bagi Para Pembaca, diharapkan dapat mengetahui dan memahami isi dari penelitian dan mendapatkan wawasan yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi lembaga diharapkan dapat menjadi saran atau masukan dalam pemberian kompensasi tepat serta memberikan motivasi agar tercapai kinerja karyawan yang maksimal.