

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bank sebagai penghimpunan dana pihak ketiga mempunyai peran untuk pemberian pinjaman berupa kredit bagi perusahaan. Kredit yang diberikan oleh bank berasal dari masyarakat. Masyarakat ataupun investor mempercayakan dananya untuk berinvestasi di sektor perbankan. Bank merupakan sebagian sumber pendanaan utama perusahaan, gagalnya sebuah bank dapat pula berimbas kepada perusahaan-perusahaan selain perusahaan sektor keuangan (Wibowo, 2016).

Pada saat sekarang era globalisasi dunia perbankan sangat membantu perekonomian Indonesia sehingga membuat para pengusaha juga ikut terbantu dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Namun sekarang, dunia perbankan memiliki tingkat persaingan yang cukup tinggi karena semakin banyaknya bidang perekonomian yang menyebar. Dari semakin banyak bidang ekonomi perekonomian yang ada maka kualitas perusahaan dan pelayanan perusahaan harus semakin besar. Kualitas pelayanan yang didapat oleh calon konsumen didapat dari sumber daya manusia perusahaan. Oleh karena sumber daya manusia di perusahaan harus diperhatikan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai fungsi strategis yang menunjang keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Jafra, 2019). Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsa karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat dinyatakan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Kinerja

merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut aturan atau kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dalam suatu pekerjaan (Asnawi, 2019). Kinerja karyawan tidak dapat disamakan dengan karyawan yang satu dengan yang lainnya karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Sama halnya dengan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan yang memiliki karyawan sebanyak 39 orang dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Perusahaan mengukur karyawan berdasarkan kinerja masing-masing. PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan adalah bank perekonomian rakyat yang didirikan dengan tujuan pokok untuk melawan kemiskinan dengan memerangi praktik rentenir demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang terletak di Jalan Jamin Ginting No.34 Simpang Selayang Medan. Cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya di antaranya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja.

Tabel 1.1 Persentase Absensi Karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan 2023

Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absen	Persentase	Rata-Rata Persentase
Januari	40	15	38%	
Februari	39	10	26%	
Maret	39	8	21%	
April	39	6	15%	
Mei	37	8	22%	22%
Juni	39	7	18%	
Juli	39	3	8%	
Agustus	38	9	24%	
September	39	10	26%	

Sumber : PT BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan

Dari Tabel 1.1. tersebut dapat dilihat bahwa setiap bulannya rata-rata 22% dari total karyawan yang tidak hadir. Hal tersebut dikarenakan tingkat kinerja karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan yang kurang baik.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kemajuan suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh seorang pimpinan (Morsiani, *et. al.*, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang yang ada di lingkungannya sehingga mereka bersedia mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan selalu berkorelasi dengan kepedulian sosial yang berarti interaksi dari pimpinan kepada bawahan atau sebaliknya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sama (Purwanti, *et. al.*, 2020).

Pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan gaya kepemimpinan yang ada dilakukan pada PT tersebut kurang baik karena kepemimpinan yang kurang peduli dengan situasi dan kondisi yang dialami oleh karyawan yang ada serta banyak karyawan yang tidak diberikan bimbingan kerja sehingga mengakibatkan banyak para karyawan yang kurang memiliki kemampuan yang baik dalam menunjang visi dan misi serta target kerja yang sudah ditetapkan perusahaan. Sama seperti tingkat absensi karyawan yang perbulannya mencapai 22% ketidakhadiran, sehingga hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan menurun. Berdasarkan dengan penelitian sebelumnya mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Ismail, *et. al.*, 2023) sedangkan pada penelitian lainnya motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Herlambang, 2023).

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari organisasi sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada organisasi tersebut (Sutrisno, 2017). Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang telah disediakan perusahaan lalu diberikan perusahaan terhadap karyawan yang telah menjalankan kewajiban pokoknya terhadap perusahaan tersebut. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kesetaraan antar karyawan melainkan ada perbedaan di antara sesama karyawan. Hal tersebut membuat antara karyawan merasa dibedakan satu sama lainnya, sehingga dari hal tersebut para karyawan melakukan mogok kerja dan banyak memilih untuk *resign*. Para karyawan juga sering melakukan lembur atau bekerja di luar dari jam operasional kerja namun

sistem penghitungan lembur kurang diperhatikan oleh perusahaan. Berdasarkan pada penelitian sebelumnya mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Iis, *et. al.*, 2022) sedangkan pada penelitian lainnya kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Tanod, *et. al.*, 2019).

Motivasi merupakan dorongan dari diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dan mencapai tujuan tertentu (Indriasari, 2020). Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menuju ke intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan bidang perbankan juga memerlukan motivasi kerja yang tepat agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja karyawan baik eksternal maupun internal (Supartha, 2020).

Pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan tingkat motivasi karyawan dalam kinerja sangat kurang dikarenakan pemimpin yang kurang mendekati diri kepada karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak dihargai sehingga dengan hal tersebut membuat kinerja karyawan turun. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan mengatakan bahwa tidak diberlakukannya diskusi pengembangan kinerja karyawan melainkan pemimpin hanya menerima hasil kinerja sesuai dengan laporan yang sudah masuk kepada perusahaan. Berdasarkan pada penelitian sebelumnya mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Firdaus, *et. al.*, 2023) sedangkan pada penelitian lainnya motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Prasetyo, 2019).

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memberikan judul tugas akhir tersebut **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan?

1.3. Ruang Lingkup

Untuk membatasi fokus penelitian pelaksanaan penelitian difokuskan pada pembahasan mengenai : Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan yang terdiri dari :

- 1 Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3)
- 2 Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)
- 3 Subjek Penelitian : Pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan.
- 4 Objek Penelitian : Karyawan Pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan
- 5 Periode Pengamatan : 2023-2024

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian tersebut diharapkan dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan serta menjadi bahan masukan bagi peneliti selanjutnya terkait dengan pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan.

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh apa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berdampak pada kinerja karyawan yang diharapkan dapat memberikan masukan serta referensi bagi karyawan yang ada pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan.

1.6. Originalitas

Penelitian tersebut merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan” (Jumadi, 2022). Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan

penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan penelitian tersebut menggunakan variabel independen kepemimpinan, motivasi dengan menambahkan kompensasi. Kompensasi merupakan bagian terpenting dari karyawan perusahaan dengan kompensasi karyawan dapat termotivasi akan meningkatkan kinerjanya dan menambah pemasukan karyawan. Kompensasi merupakan hal yang diterima oleh sejumlah karyawan dalam bentuk materi ataupun non-materi. Kompensasi adalah salah satu komponen paling penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan atas kinerja ataupun *output* yang telah diberikan dan dihasilkannya kepada karyawan (Herdiyana, 2018).
2. Objek penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan pada dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi Sulawesi Selatan sedangkan penelitian tersebut menggunakan objek penelitian pada karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan.
3. Periode penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian tersebut dilakukan pada periode tahun 2023–2024.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL