

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kegiatan suatu bank merupakan suatu usaha yang berlandaskan pada kepersayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang bergerak didalamnya yang gak mau suatu keharusan yang tidak dapat lagi untuk ditawarkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misi dan visinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya yang ada didalamnya. Dalam setting organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai

tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Potu, 2013). Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Keunggulan kompetitif akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola jantung aktivitas perusahaan dengan mendorong sumber daya manusianya atau yang lebih tepat dikenal dengan istilah karyawan secara benar dan tepat, karena pada dasarnya karyawan tersebut merupakan hal yang paling penting untuk dilakukan perhatian khusus sehingga dalam siklus kinerja karyawan perlu diadakan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar (Mudayana, 2010). Penilaian harus dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan pelayanan dengan kualitas tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan karir, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi. Akan tetapi banyak hal yang harus

diperhatikan dalam penilaian karena suatu perusahaan yang sudah memiliki karyawan yang banyak memiliki karakter dan gaya sendiri.

Tidak hanya faktor ketrampilan, kemampuan dalam menjalankan tugas yang harus dikembangkan oleh perusahaan untuk peningkatan kinerja. Akan tetapi perlu memperhatikan faktor yang pemberi kompensasi, dimana ketika karyawan diiming-iming dengan kompensasi maka dengan sendiri oleh karyawan memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Pemberian kompensasi kepada karyawan yang baik akan membangun kerja sama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi juga bisa memacu semangat karyawan yang lebih baik ketika kompensasi diberikan sesuai dengan keinginan karyawan sehingga dapat menimbulkan pengaruh yang positif bagi peningkatan hasil kerja.

Ketika seorang karyawan memiliki kepuasan atas kompensasi yang diberikan oleh karyawan diwujudkan dalam perasaan termotivasi. Salah satu faktor yang bisa memberikan jawaban konsisten ditemukan dalam hubungan kinerja adalah motivasi kerja. Dalam mencapai kinerja maksimal yang dihubungkan dengan motivasi ada dua aspek yang cukup penting adalah pengembangan karir dan kepemimpinan.

BPR Girisuka Dana Kab. Wonogiri merupakan usaha dibidang koperasi simpan pinjam. Dengan semakin perusahaan yang besar dituntut untuk selalu memiliki daya saing yang tinggi. Dalam upaya menciptakan daya saing perusahaan perlu melakukan penilaian mengenai kompensasi dan

motivasi agar melihat seberapa besar Pengaruhnya Kedua Variabel Itu Untuk Kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dilakukan penelitian dengan judul:  
**“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Girisuka Dana Kab. Wonogiri Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi?
2. Bagaimana Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Motivasi?
3. Bagaimana Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi?
4. Bagaimana Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Bagaimana Motivasi Karyawan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan?
6. Bagaiman Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
7. Bagaimana Kepmimpinan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan?
8. Bagaiman Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi?
9. Bagaiman Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi?

10. Bagaimana Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
5. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
6. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan
7. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
8. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi.
9. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi.

10. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Kepmimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi

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

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

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media pembelajaran secara nyata oleh peneliti, karena dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan di bangku kuliah
- b. Untuk penelitian selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan di lapangan terhadap teori-teori pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi baik secara langsung maupun tidak langsung

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan pertimbangan kompensasi, pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori yang menjadi dasar penulisan tesis meliputi : Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Bab ini juga berisi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian yang disajikan dalam penelitian ini.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis, meliputi : desain penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menguraikan tentang hasil pengumpulan data yang dilakukan, analisis data yang digunakan, temuan empiris yang diperoleh dalam penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan yang dapat ditarik dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya disertai dengan saran-saran perbaikan yang diharapkan dapat berguna bagi pembaca