

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan (*eksternal factor*). Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, kompensasi, dan benefit. Sementara faktor eksternal adalah lingkungan perusahaan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan.

Peneliti melakukan prariset terhadap karyawan bank BRI bagian marketing *funding officer* melalui wawancara yang terdiri dari berbagai fenomena terkait variabel yang akan di teliti. Dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan PT. Bank rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pattimura Semarang bagian marketing *funding officer* mengalami penurunan kinerja walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawan millennial nya yang berjumlah 121 orang sesuai dengan demografi perbankan saat ini. Fenomena tentang rendahnya kinerja pegawai pada Bank BRI berdasarkan pengamatan peneliti juga tertuang pada tabel pencapaian kinerja dari tahun 2013 – tahun 2017 yang mengalami penurunan.

Organisasi perbankan di BRI Kanca Pattimura Semarang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai di bagian marketing *funding officer* dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya organisasi menempuh beberapa cara melalui pemberian kompensasi dan benefit serta meningkatkan motivasi pegawai. Melalui proses-proses tersebut diharapkan pegawai millennial di bagian marketing *funding officer* akan dapat mencapai kinerja secara maksimal.

Menurut Pratama Stefanus Andi (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi dan benefit karena setiap tindakan kegiatan dan kebijaksanaan

pasti dibuat dengan maksud mencapai tujuan tertentu. Semakin sesuai kompensasi dan benefit yang diterima alhasil perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja pegawainya yang maksimal. Selain kompensasi dan benefit faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi hal itu bermakna bahwa kinerja itu berupa kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja dari individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Selain itu motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan menjadi ukuran atau patokan maksimal tidaknya dia bekerja.

keberhasilan suatu perusahaan terutama dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pernah dilakukan Sjahrul Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Siburian Rianto (2017) yang menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disamping faktor kompensasi dan benefit yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor yang penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja individu.

Menurut Harini Fajar (2018) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi pada pegawai dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri pegawai secara individu. Motivasi yang berasal dari dalam diri individu adalah motivasi intrinsik sedangkan motivasi ekstrinsik adalah faktor eksternal dari luar pegawai yang dapat mempengaruhi motivasinya. Motivasi dapat mempengaruhi Kanang (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Stephanus Ferdinand (2018)

menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara intrinsik maupun ekstrinsik.

Pentingnya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja sebagai variabel intervening dari prariset yang dilakukan penelitian menjadi pendorong dilakukan kajian penelitian mengenai hal tersebut. Kajian penelitian mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan benefit terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja sebagai variabel intervening akan dilakukan pada pegawai millennial di BRI KancaPattimura Semarang.

Pada saat ini pegawai di BRI KancaPattimura Semarang sedang mengalami masalah yakni kurang maksimalnya kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari data target dan realisasi dana tabungan, deposito, dan giro dari tahun 2013-2017 sebagai berikut :

Tabel data target dan realisasi dana tabungan, deposito, dan giro

Tahun	Target – Realisasi								
	Tabungan			Deposito			Giro		
	Target Dalam Juta Rp.	Realisasi Dalam Juta Rp.	(%)	Target Dalam Juta Rp.	Realisasi Dalam Juta Rp.	(%)	Target Dalam Juta Rp.	Realisasi Dalam Juta Rp.	(%)
2013	379.500	400.218	105,46	321.000	201.369	62,73	335.000	200.213	59,77
2014	391.000	400.491	102,43	330.000	200.459	60,75	346.000	200.146	57,85
2015	400.000	410.132	102,53	350.000	366.391	104,68	360.000	388.555	107,93
2016	440.000	407.355	92,58	357.000	240.213	67,29	370.800	255.369	68,87
2017	484.000	404.000	83,47	364.140	230.146	63,20	381.924	228.459	59,82

Sumber : BRI KancaPattimura Semarang 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui antara target dan realisasi tabungan di BRI KancaPattimura Semarang selama lima tahun terakhir yaitu dari

tahun 2013 – 2017 secara keseluruhan memenuhi target hanya pada tahun 2015. Untuk deposito di BRI KancaPattimura Semarang selama lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2013 – 2017 secara keseluruhan tidak memenuhi target hanya pada tahun 2015 memenuhi target. Untuk giro di BRI KancaPattimura Semarang selama lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2013 – 2017 secara keseluruhan tidak memenuhi target hanya pada tahun 2015 memenuhi target secara keseluruhan.

Berdasarkan *riset gap* dan fenomena di latar belakang tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Benefit Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pegawai Millennial BRI KancaPattimura Semarang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil *riset gap* dan fenomena yang terjadi belum optimalnya kinerja pegawai millennial dilingkungan kerja BRI KancaPattimura Semarang agar pembahasan masalah dalam penelitian lebih jelas maka perlu adanya perumusan masalah secara sistematis yang diwujudkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana motivasi memoderasi variabel kompensasi dan benefit terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kinerja karyawan.
2. Serta bagaimana motivasi memoderasi pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain :

1. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia organisasi tentang analisis implementasi kompensasi dan benefit bagi karyawan millennials yang dikaitkan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kompensasi dan benefit serta motivasi kerja dimana nantinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk pengembangan teori yang berkaitan dengan implementasi kompensasi dan benefit bagi karyawan millennial yang dikaitkan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

3. Manfaat kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi khususnya di lingkungan BRI Kanca Pattimura Semarang atau pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka mengambil kebijakan yang berkaitan dengan implementasi kompensasi dan benefit bagi karyawan millennial yang dikaitkan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai.