

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia adalah asset utama yang perlu diperhatikan pada sebuah organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah komponen paling penting bagi suatu perusahaan dalam mendukung seluruh kegiatan yang akan dijalankan agar bisa mencapai tujuan.

Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi di dalam perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan tepat. Campur tangan manusia tidak akan lepas dari proses yang akan terjadi. Faktor manusia menentukan apakah sebuah perusahaan berhasil atau gagal.

Orang-orang yang berpartisipasi dalam operasi perusahaan, termasuk atasan maupun bawahan dianggap sebagai faktor manusia. Kinerja pegawai akan meningkat pada suatu perusahaan atau organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik pada sebuah pekerjaan merupakan sumber daya yang berkualitas.

Salah satu aspek bisnis yang harus diperhatikan adalah karyawannya karena merupakan kunci terpenting bagi keberhasilan usaha dan merupakan aset usaha yang memungkinkan usaha untuk

maju dan bertahan dalam perkembangan usaha, masa kini dan masa depan (Rahmawati, 2016).

Dalam mengelola sumber daya manusia yang baik dan efektif berarti karyawan diharapkan bisa bekerja dengan profesional dan mampu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Karyawan merupakan bagian yang paling penting dalam menilai perkembangan suatu kelompok atau usaha. Organisasi membutuhkan karyawan yang dapat melaksanakan tugas dengan kecepatan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuannya. Karyawan ini harus sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

Sedarmayanti (2011) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan, khususnya dengan prosedur manajemen atau perusahaan secara keseluruhan, yang hasilnya harus dapat dibuktikan dan diukur.

Mangkunegara, (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Kinerja yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas karyawan. Kinerja ini juga adalah tanda perwujudan dari kualitas karyawan. Semangat karyawan yang tinggi dapat membantu menciptakan kinerja yang sangat penting ini untuk menunjang kelancaran suatu perusahaan secara efisien dan mencapai tujuannya. Setiap perusahaan bercita-cita untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memenuhi tujuannya. Perusahaan akan mengambil berbagai tindakan untuk meningkatkan

kinerja karyawan. Misalnya dengan melalui pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan dan pengalaman kerja.

Pengalaman kerja sangat penting bagi seorang karyawan, karena memiliki pengalaman kerja dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya di suatu perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja, tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut dengan jumlah masa kerja tetapi pengalaman kerja akan memperhitungkan apa jenis pekerjaan yang pernah dilakukan atau yang sering dihadapi.

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan pekerjaan atau kegiatan yang telah dilaksanakan sebelumnya dalam jangka waktu tertentu, Pengalaman kerja seorang pelamar harus diutamakan dalam proses seleksi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang sudah memiliki banyak pengalaman kerja sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan.

Marwansyah (2015), menyatakan pengalaman kerja ialah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan sebelumnya. Jika seseorang memiliki pengalaman kerja yang lama, maka kinerjanya akan semakin tinggi. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh pengalaman kerja juga.

Pemberian kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat mendongkrak semangat kerja pegawai. Kompensasi

merupakan segala sesuatu yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya sebagai pembayaran atas upaya mereka. Kompensasi adalah setiap pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan baik berupa uang tunai, barang atau manfaat lainnya kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi terkait kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

Karyawan akan merasa puas dan terdorong untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan pencapaian organisasi jika pengembangan kebijakan kompensasi memadai dalam hal keadilan dan kelayakan. Sebaliknya, jika rasa keadilan dan kelayakan tidak ditegakkan, karyawan akan mengeluh, menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya mengakibatkan hilangnya semangat, yang pada gilirannya menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan.

Simamora (2016) menyatakan bahwa kompensasi ialah seluruh jenis pertimbangan finansial, tunjangan dalam bentuk natura, dan tunjangan yang diterima karyawan dalam konteks hubungan kerja. Dari kutipan tersebut bisa disimpulkan kompensasi adalah gaji atau imbalan yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan

Menurut Hasibuan (2022), “kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang berikan kepada mereka.”

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah imbalan yang langsung diterima karyawan secara teratur

atau berkala karena individu yang bersangkutan telah berjasa dalam pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi langsung melingkupi gaji, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa pelatihan, wewenang, ataupun yang bersifat untuk melengkapi dan mendampingi kompensasi tidak langsung untuk memperoleh dampak yang baik bagi perusahaan.

Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas dan tantangan baru yang menarik, kerabat yang meyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Oleh karena itu, perhatian suatu organisasi maupun perusahaan secara adil dan rasional sangat diperlukan. Apabila karyawan merasa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan peraturan yang ada di suatu perusahaan maka prestasi dan kinerja karyawan akan menurun.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Martadinata Malang merupakan salah satu perusahaan milik negara berbadan hukum di Indonesia yang bergerak dibidang keuangan. Perusahaan ini bukan hanya memerlukan karyawan yang memiliki prestasi tetapi juga harus memiliki pengalaman kerja. Oleh karena itu, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Martadinata Malang secara konsisten membutuhkan tenaga kerja karyawan yang berkualitas. Dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realistis, jadwal kerja yang lengkap, dan komitmen untuk mengelola risiko, maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Salah satu caranya adalah dengan mengkaji tingkat pengalaman kerja dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Inilah mengapa perlu mengambil tindakan

untuk menentukan bagaimana pengalaman dan kompensasi mempengaruhi kinerja.

Dengan melihat latar belakang para karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Martadinata Malang, hasil observasi yang dilakukan adalah kualitas kerja yang kurang baik karena kompensasi terhadap pengalaman kerjanya antara karyawan lama dan baru merupakan suatu masalah yang mungkin timbul dalam kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dengan mempunyai pengalaman kerja maka dapat menciptakan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, dimana karyawan yang bersangkutan juga dapat memberikan kontribusi yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam sumber daya manusia, tujuan perusahaan adalah agar karyawannya dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia sangat penting karena mereka adalah penggerak utama dari semua kegiatan perusahaan. Ketika sifat dan keadaan karyawan digabungkan dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan, maka mereka harus dapat memahami sifat sumber daya manusia, terutama dalam kaitannya dengan faktor SDM yang mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan dapat dioptimalkan hal ini dapat membantu perusahaan lebih mengenal tentang struktur dan pengelolaan MSDM.

Dalam menghadapi persaingan pengelolaan MSDM yang baik dapat menjadi penentu suatu perusahaan. Disinilah tujuan mempelajari dan memahami Untuk dapat menganalisis masalah manajemen, seseorang perlu memiliki pengetahuan tentang manajemen sumber daya

manusia terutama di lingkungan kerja Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Martadinata Malang yang bergerak dibagian jasa.

Penelitian ini terkait dengan pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Martadinata Malang, disusun dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh dari pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Manfaat dari penelitian ini adalah dapat menemukan seberapa pentingnya faktor pengalaman kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Martadinata Malang**”.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Martadinata Malang?
2. Apakah pengalaman kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Martadinata Malang?
3. Manakah diantara variabel pengalaman kerja dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Martadinata Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Martadinata Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Martadinata Malang.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Martadinata Malang.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan secara teori

Informasi tersebut kemudian dapat digunakan sebagai masukan untuk penerapannya pada keadaan yang sebenarnya dan sebagai bahan pertimbangan antara teori yang dipelajari dengan praktek nyata di lapangan.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang pengalaman kerja dan kompensasi, serta

memungkinkan pengembangan dan penerapan pengetahuan sumber daya manusia yang diperoleh di perguruan tinggi melalui penelitian ini.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong pertimbangan terkait pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Martadinata Cabang Malang.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bidang peningkatan kinerja karyawan khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.