

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Kehandalan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global yang semakin kompleks saat ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan sebagai aset sumber daya manusia perusahaan mempunyai peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan tercapai tidaknya tujuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kehandalan karyawan yang dimiliki. Sumber daya manusia yang baik sangat menunjang keberhasilan perusahaan. Melalui karyawan suatu perusahaan dapat dikelola dengan baik dan dapat mewujudkan berbagai ide-ide strategis perusahaan. Oleh karena sumber daya manusia begitu penting artinya bagi perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan berbagai tindakan pemeliharaan serta pengembangan karyawan yang tepat.

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan merupakan pelaku utama dalam mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari kinerja tim dan individu yang ada di dalamnya. Sedarmayanti (2014: 260), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara

konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan pendapat tersebut maka kinerja karyawan dalam suatu perusahaan harus ditingkatkan secara terus menerus, karena kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dapat dibuktikan dan diukur melalui keberhasilan perusahaan tersebut. Melalui kinerja yang baik, perusahaan dapat terus tumbuh dan berkembang serta kokoh dalam menghadapi berbagai perubahan lingkungan eksternal yang kerap terjadi. Kinerja merupakan sesuatu hal yang fenomenal sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perlu menjadi perhatian khusus manajemen.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Sedarmayanti (2017: 173) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi. Alasan utama seseorang dalam bekerja adalah untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari melalui kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tingginya biaya hidup saat ini membuat kompensasi memiliki arti yang sangat penting bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhannya. Bagi perusahaan, pemberian kompensasi yang tepat digunakan untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara maksimal dalam mencapai target kerja yang diberikan, serta untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di dalamnya. Kepuasan kerja mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang yang membuat dia mencintai pekerjaannya serta memberikan usaha lebih untuk mencapai kinerja terbaik. Menurut Bangun (2012: 327), menyatakan kepuasan kerja merupakan penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berdasarkan pandangan tersebut, maka kepuasan kerja karyawan perlu untuk diperhatikan karena kepuasan kerja karyawan berdampak langsung terhadap kinerja yang ditujukannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, semakin tinggi pula tingkat usaha yang diberikannya untuk mencapai kinerja terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja seorang karyawan semakin rendah pula tingkat usaha yang diberikannya untuk mencapai kinerja terbaik bagi perusahaan.

PT. Bank kesejahteraan Ekonomi (BKE) merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang perbankan yang berlokasi di Kota Jakarta dan akta pendiriannya telah diumumkan dalam lembaran Berita Negara Republik Indonesia tanggal 25 Februari Tahun 2000 Nomor 16 tambahan Nomor 1019/2000. Saat ini jumlah karyawan yang bekerja pada Bank BKE kantor pusat di Jakarta berjumlah 156 orang karyawan. Berikut merupakan hasil survey awal pada 25 orang karyawan mengenai gambaran kinerja mereka. Hasil dari survey tersebut dapat digambarkan dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi**

No	Pernyataan tentang Kinerja	Sesuai	Tidak Sesuai	Total
1	Semua pekerjaan saya selesaikan dengan teliti dan sangat jarang melakukan kesalahan	76%	24%	100
2	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan lengkap sesuai dengan perintah	72%	28%	100
3	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tuntutan target yang diberikan kepada saya	56%	44%	100
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai jangka waktu yang ditetapkan	64%	36%	100
5	Saya tidak pernah ijin untuk tidak hadir di luar hak jatah cuti yang diberikan oleh kantor	88%	12%	100
6	Saya mampu bekerjasama dalam tim	80%	20%	100

Sumber : Survey awal (Februari 2018)

Pada Tabel 1.1 di atas dapat diperoleh informasi bahwa ada kesenjangan pada pernyataan nomor 3, yaitu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tuntutan target yang diberikan memperoleh persentase 56% . Begitu pun pada pernyataan nomor 4, yaitu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan memperoleh 64% . Kedua item pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan belum maksimal dan perlu ditingkatkan. Permasalahan yang dihadapi responden mungkin saja

berbeda, namun tentu bahwa faktor kompensasi dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Kehandalan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global yang semakin kompleks saat ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan sangat dituntut bekerja secara efisien dan efektif oleh perusahaan untuk menghadapi berbagai tantangan eksternal. Perusahaan tentu mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian ini maka identifikasi masalah dalam penelitian ini merupakan kinerja karyawan yang belum maksimal di PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi. Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan kepuasan kerja seseorang terhadap apa yang dikerjakannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini hanya berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi. Adapun Rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi di PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Kesejahteraan Eknomi?

3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi baik secara simultan maupun parsial?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi
3. Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti mengenai arti penting dan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Perusahaan

Peneliti berharap dapat membantu perusahaan atau organisasi yang akan diambil sampelnya agar memberikan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dibidang SDM, baik teori maupun yang diterapkan dalam perusahaan.

### **1.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini adalah kantor pusat PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi di Jakarta. PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi merupakan salah satu bank swasta yang berperan serta mendukung upaya untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui kemitraan dengan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) dan badan usaha lainnya serta masyarakat pada umumnya. Adapun jadwal penelitian ini yang akan dilakukan sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Bulan (Tahun 2018)							
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
Tahap Persiapan	X	X						
Tahap Pengumpulan Data		X	X	X				
Tahap Pengolahan Data				X	X	X		
Penulisan Hasil (Tesis)						X	X	X

