

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya dunia usaha saat ini membuat pola pikir seorang manajer atau seorang pimpinan sudah seharusnya lebih mengutamakan keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang ada didalam perusahaan. Sumber daya manusia yang terdiri dari orang-orang yang berbeda latar belakang, pendidikan, pengalaman, dan status sosial ekonomi yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menciptakan kerjasama yang baik diantara orang-orang yang berbeda tersebut bukanlah sesuatu yang mudah. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan pemimpin yang baik serta mampu mengatasi perbedaan yang terjadi.

Banyak faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya, salah satunya adalah sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Masih ada faktor lain seperti tersedianya faktor penunjang berupa peralatan dan teknologi canggih yang menentukan keberhasilan perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia mempunyai peranan paling penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peranan yang penting didalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan yang ada didunia usaha. Potensi sumber daya manusia yang handal harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh perusahaan,

sehingga mampu menghasilkan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya perusahaan. Sumber daya manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, baik dalam kegiatan perusahaan yang bersifat operasional maupun yang bersifat konseptual. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan maupun meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya dengan cara mengembangkan program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, salah satunya adalah pemberian kompensasi berdasarkan kinerja karyawan. Program-program tersebut diterapkan selain agar karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan juga diharapkan memiliki dampak dalam peningkatan prestasi kerja, tanggung jawab serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam perusahaan. Pada dasarnya kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan baik bersifat langsung (*financial*) maupun tidak langsung (*non financial*) sebagai pengganti kontribusi jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan pada perusahaan. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi, serta mendorong kenaikan produktivitas. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Oleh karenanya penting sekali perhatian perusahaan terhadap pemberian kompensasi secara benar dan adil lebih ditingkatkan.

Jika pemberian kompensasi diberikan secara benar dan adil, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Bahkan karyawan menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas. Selain memberikan imbalan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, pemberian kompensasi juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan yang potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kinerja yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelancaran jalannya perusahaan.

Salah satu faktor tumbuhnya kepuasan kerja adalah pengaturan pemberian kompensasi yang tepat dan adil. Dengan adanya pengaturan pemberian kompensasi yang tepat dan adil dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan dalam pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dengan terpuaskannya kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat kontribusi jasa yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.

Dengan demikian kepuasan kerja para karyawan akan terpenuhi oleh apa yang telah dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi. Adanya sikap

positif dari diri karyawan itu sendiri maka akan dapat menjadikan pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat selesai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI *FINANCIAL* DAN *NON FINANCIAL* TERHADAP KEPUASAN KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. CABANG MAJALAYA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi *financial* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Majalaya?
2. Apakah kompensasi *non financial* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Majalaya?
3. Apakah kompensasi *financial* dan *non financial* secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasa kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Majalaya?

1.3 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian tersebut adalah untuk mengukur pengaruh pemberian kompensasi *financial* dan *non financial* terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT

Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Majalaya, apakah secara bersamaan dan parsial berpengaruh secara signifikan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan sehubungan dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi *financial* secara parsial terhadap kepuasan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Majalaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi *non financial* secara parsial terhadap kepuasan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Majalaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi *financial* dan *non financial* secara parsial terhadap kepuasan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Majalaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan wawasan dan mengembangkan tentang ilmu pengetahuan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti mengenai pengaruh pemberian kompensasi *financial* dan *non financial* terhadap kepuasan kinerja karyawan.

2. Bagi rekan-rekan mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan dijadikan referensi bagi penelitian ilmiah selanjutnya dengan topik yang sama atau yang berkenaan dengan topik ini.

3. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi alternatif perusahaan untuk mengukur pengaruh pemberian kompensasi *financial* dan *non financial* terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Majalaya, dalam rangka meningkatkan kepuasan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi.