

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

SDM (Sumber Daya Manusia), mempunyai peran yang sangat esensial di berbagai sektor, seperti menuntut suatu perusahaan ataupun lembaga untuk memperhatikan secara seksama dan menyeluruh, mengenai sumber dalam hal karyawan, bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM dimaksud. Dalam suatu perusahaan ataupun lembaga SDM adalah unsur yang bisa dibilang sangat esensial dibandingkan unsur produksi dan yang lainnya, oleh sebab itu peran andil manusia di dalam suatu perusahaan ataupun lembaga sangatlah berarti, dan tidak dapat dipisahkan, berhasil/tidaknya suatu tujuan perusahaan ataupun lembaga sangat ditentukan oleh peran manusia, dalam menentukan suatu tujuan lembaga oleh sebab itu SDM yang dimaksudkan membawa suatu tujuan untuk menggapai tujuan perusahaan ataupun lembaga itu sendiri.

Setiap perusahaan ataupun lembaga perlu bisa mengembangkan diri, agar memiliki keunggulan kompetitif. Maka seluruh aspek dan sumber daya yang dimiliki di perusahaan melambangkan faktor yang membutuhkan perhatian lebih dalam *management*, dalam hal ini pihak *management* perusahaan ataupun lembaga perlu lebih memperhatikan keadilan dan kelayakan untuk pemberian kompensasi pada karyawannya. Jika kompensasi diberikan secara adil dan layak, maka secara langsung akan meningkatkan pola ketekunan karyawan, dan kepuasan dalam bekerja.

Hasibuan (2015:409). Kompensasi adalah semua hasil yang di dapatkan, bisa berupa barang langsung ataupun tidak langsung, bisa juga berupa uang yang diterima oleh karyawan selaku imbal balik atas jasa yang dikontribusikan kepada perusahaan ataupun lembaga. Pada dasarnya, setiap perusahaan ataupun lembaga, mengharapkan setiap karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja secara optimal, baik di dalam melaksanakan tugas tanggung jawab

yang diberikan, serta fungsinya dalam perusahaan ataupun lembaga, oleh sebab itu hal yang dimaksud akan sangat membantu sekali dalam proses pencapaian tujuan perusahaan ataupun lembaga secara efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan bisa dinilai selaku suatu upaya oleh perusahaan ataupun lembaga untuk memberikan kepuasan kerja.

Kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Panggabean (2016:77), yakni salah satunya itu isentif dari bentuk kompensasi melambangkan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan oleh sebab itu hasil kerja/kinerjanya melebihi standar perusahaan ataupun lembaga. Dengan dapat di asumsikan bahwasanya uang bisa mendorong karyawan berkontribusi lebih lagi, maka mereka yang lebih produktif, pasti akan lebih menyukai hasil yang diterima itu berlandaskan hasil kerjanya.

Kepuasan kerja, pada dasarnya menyangkut berkenaan apa yang membuat seseorang merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya ataupun bisa juga keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja menyikapi pada sikap umum seorang individu pada pekerjaan yang dilakukannya. Seorang individu dengan *level* kepuasan yang tinggi, akan mellihatkan sikap yang positif pada pekerjaannya, seperti selalu mengerjakannya tepat waktu, semangatnya, menghargai pekerjaan, sedangkan orang yang tidak mempunyai kepuasan, akan memperlihatkan sikap yang negatif, seperti ; tidak menyelesaikan tepat waktu, tidak memiliki semangat, kemudian cenderung sensitif, dan tidak bekerja secara maksimal dalam perusahaan ataupun lembaga tempatnya bekerja.

Luthans (2016:126) mengemukakan kepuasan pekerjaan, adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan dari seseorang untuk memberikan segala sesuatunya, yang dipandang esensial melalui hasil pekerjaannya. Istilah kepuasan kerja menunjukkan kepada sikap reaksi emosional seorang individu akan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Handoko (2016:195), yakni kepuasan kerja karyawan tersebut akan meningkat jika adanya suatu

penghargaan skala yang sesuai kinerja karyawan. Apabila penghargaan dipandang tidak mencukupi hal tersebut, maka ketidakpuasan akan muncul.

Sasaran kinerja antara karyawan dan pimpinan perusahaan ataupun lembaga, dapat mengantisipasi adanya suatu persaingan, oleh sebab itu sasaran kinerja akan menjadi petunjuk arahan yang dapat menuntun karyawan itu terhadap kejelasan beban tugas, mengenai tanggung jawabnya, dan target kinerja sepanjang tahun, sekaligus juga menjadi tantangan yang menjembatani moral kerja dan motivasi tiap individu karyawan untuk mengejar harapan prestasi yang ditetapkannya. Suprihanto (2016:7), "setiap acara kegiatan yang dilakukan karyawan, akan memperoleh hasil sesuatu, akan tetapi sesuatu selaku dari hasil acara kegiatan belum tentu suatu kinerja yang didugakan suatu badan usaha tersebut. Maka dari itu badan usaha menetapkan standarisasi kinerja karyawan agar tujuan dapat tercapai."

Faktor lain yang juga sangat esensial mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adalah motivasi kerja tiap individu karyawannya. Berlandaskan Robbins (2015:49) mengemukakan bahwasanya motivasi kerja tiap individu karyawan adalah sesuatu hal berupaya untuk mendorong, bertindak, dan melakukan sesuatu hal dengan cara tertentu yang memungkinkan akan terpenuhinya tujuan, maupun keesensialan dalam berkebutuhan pribadi didalam bekerja.

Motivasi kerja berpengaruh kepada kinerja tiap individu karyawan dikemukakan oleh Suprihanto (2016:16) dimana kinerja, prestasi tiap individu karyawan juga bergantung pada motivasi diri sendiri orang itu, semakin bagus ataupun tinggi motivasi kerja seseorang individu karyawan, maka tinggi pula hasil kinerjanya, tapi jika rendahnya motivasi tersebut maka juga rendah pula hasil kinerjanya.

SDM memiliki peran andil esensial juga oleh setiap upaya pekerjaan untuk menuntut perusahaan ataupun lembaga agar dapat mengkaji faktor dalam tenaga kerja menjadi suatu penyeimbang keseluruhan karyawan perusahaan ataupun lembaga tersebut, oleh sebab itu setiap karyawan tidak cuma berperan menjadi tenaga kerja saja di perusahaan ataupun lembaga, akan tetapi juga aktif berperan menjadi pengguna (konsumen) dari produk perusahaan ataupun

lembaga tersebut. SDM dalam perusahaan ataupun lembaga juga aspek yang sangat krusial, dimana dapat menentukan suatu ke efektifan, sehingga perusahaan ataupun lembaga memang diperlukan mengetahui akan hal yang memiliki keterkaitan antara ketersediaan karyawan dalam bekerja pada perusahaan ataupun lembaga itu, bukan ke perusahaan ataupun lembaga lain.

Dilakukannya suatu penelitian pada Bank Development Bank of Singapore di Indonesia Jl. Pemuda No 54 Surabaya yang terletak Plaza BRI 10th Floor Suite, Jalan Basuki Rahmat No 122 Surabaya. Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya memberikan layanan jasa keuangan di perbankan secara menyeluruh, juga untuk korporasi, usaha kecil-kecilan, menengah, menengah ke atas, dan transaksi keuangan di perbankan untuk masyarakat (konsumen). Pada saat ini di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya sedang mengalami permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang kurang baik.

Selaku contoh kasus adalah adanya keluhan dari salah satu konsumen KTA di surat pembaca di media konsumen. Konsumen mengeluhkan adanya ketidaksesuaian informasi sales marketing KTA DBS soal bunga pinjaman yang tidak sesuai kenyataan, yang mana sales tersebut menjanjikan bunga 0.99% dengan dalih sedang ada promo, tapi setelah konsumen tersebut setuju untuk melakukan pinjaman, ternyata bunga yang diterima konsumen tersebut adalah sebesar 1.89%. (<https://mediakonsumen.com/2020/02/17/surat-pembaca/informasi-sales-marketing-kta-dbs-soal-bunga-pinjaman-tidak-sesuai-kenyataan>)

Hasil penelitian yang berlandaskan dilakukan Fernanda (2016:89) dapat diketahuinya kompensasi pekerjaan, motivasi dalam bekerja dan kepuasan pekerjaan memiliki hasil pengaruh yang cukup positif kepada kinerja setiap individu karyawan, sehingga dapat diartikan tingginya pemberian kompensasi pekerjaan, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan kerja karyawan, maka akan tinggi semangat dan hasil kinerja karyawannya. Jika sebaliknya, maka akan memperoleh hasil kinerja karyawannya yang jelek dan menurun pada perusahaan ataupun lembaga tersebut. Hasil dari uraian diatas tadi, menarik peneliti untuk mengadakan penelitian dan mengkaji .

1.2. Rumusan Masalah.

1. Kompensasi, motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja apakah memiliki pengaruh yang simultan pada kinerja setiap individu karyawan di Bank Development Bank of Singapore Cabang Pemuda ?
2. Kompensasi apakah memiliki pengaruh parsial pada kinerja setiap individu karyawan di Bank Development Bank of Singapore Cabang Pemuda ?
3. Motivasi dalam bekerja apakah memiliki pengaruh parsial pada kinerja setiap individu karyawan pada Bank Development Bank of Singapore Cabang Pemuda ?
4. Kepuasan dalam bekerja apakah memiliki pengaruh parsial pada kinerja setiap individu karyawan pada Bank Development Bank of Singapore Cabang Pemuda ?
5. Manakah variabel bebas diantara kompensasi, motivasi dan kepuasan dalam bekerja yang memberikan pengaruh pada kinerja setiap individu karyawan pada Bank Development Bank of Singapore Cabang Pemuda, secara dominan ?

1.3. Tujuan Penelitian.

1. Memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh secara simultan kompensasi, motivasi dan kepuasan dalam bekerja pada kinerja setiap individu karyawan Bank Development Bank of Singapore Cabang Pemuda
2. Memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh parsial, kompensasi pada kinerja setiap individu karyawan Bank Development Bank of Singapore Cabang Pemuda
3. Memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh parsial, motivasi pada kinerja setiap individu karyawan Bank Development Bank of Singapore Cabang Pemuda
4. Memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh parsial, kepuasan dalam bekerja terhadap kinerja setiap individu karyawan Bank Development Bank of Singapore Cabang Pemuda

5. Memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh dominan dari variabel bebas, kompensasi, motivasi, kepuasan dalam bekerja pada kinerja setiap individu karyawan Bank Development Bank of Singapore Cabang Pemuda.

1.4. Manfaat Penelitian .

Diharapkan memperoleh hasil yang dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berhubungan, diantara lain :

1. Aspek Akademis.

Dapat memperoleh informasi untuk pihak lain juga dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan juga dapat memperoleh tambahan ilmu, pandangan kepustakaan selaku suatu bahan pembanding juga selaku bentuk wujud Darma Bakti program *managementn* studi pada pihak Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika di Surabaya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Bisa digunakan untuk mengembangkan pengetahuan akan ilmu dan pandangan mengenai pelajaran dari bangku lanjut kuliah selaku referensi karya ilmiah untuk peneliti selanjutnya terutama bidang ini.

3. Aspek Praktis.

Dapat dipergunakan hasilnya dari penelitian ini, untuk bahan mempertimbangkan, maupun untuk mengatasi masalah yang ada kaitannya dengan hal kompensasi, motivasi, kepuasan dalam bekerja pada kinerja setiap individu karyawannya.