

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemikiran**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian organisasi yang menitik beratkan pada unsur sumber daya manusia. Mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya merupakan tugas MSDM. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting, tanpa adanya peran manusia organisasi tidak akan berjalan. Penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi ditentukan manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu keterlibatan karyawan dan kontribusinya kepada perusahaan. Kontribusi nyata karyawan sangat menentukan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi kontribusi karyawan makasemkin tinggi pula peluang perusahaan mencapai tujuannya.

Semua perusahaan menyadari arti penting sumber daya manusia. Perusahaan dapat maju dan berkembang jika karyawan bersedia mengerahkan semua kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Optimalisasi sumber daya kerja menjadi titik sentral dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil capaian karyawan. Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja karyawan menunjukkan pada bentuk-bentuk nyata dari hasil kerja karyawan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tinggi rendahnya kinerja tergantung dari kesediaan atau kemauan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, kinerja karyawan sangat ditentukan oleh faktor yang pendorong.

Salah satu faktor pendorong karyawan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2015:117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan harus menyediakan kompensasi, atau balasan yang diberikan kepada karyawan atas jasa-jasa (kinerja) mereka terhadap perusahaan yang selama ini telah memberikan yang terbaik. Hal ini dapat memberikan semangat kepada karyawan yang lainnya untuk juga bersikap secara kompetitif memberikan yang terbaik kepada perusahaan, karena dengan demikian usaha karyawan tersebut akan membuahkan hasil secara individual (kompensasi) yang diterima dari perusahaan.

Selain kompensasi faktor yang pendorong kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan emosi pekerja, baik yang menyenangkan ataupun tidak, yang merupakan hasil pandangan pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Hasibuan, 2015). Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Kepuasan kerja bagi karyawan merupakan hal yang paling pokok dalam mendorong karyawan meraih kinerja yang tinggi. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan berkinerja tinggi.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi dan kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi menurut Murray (dalam Wijono, 2010: 20) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Motivasi merupakan proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Dalam pengertian ini motivasi dianggap sebagai sesuatu yang menjadi sebab timbulnya perilaku seseorang dalam mencapai tujuannya. Hal ini berarti motivasi merupakan sesuatu yang bersumber dari dalam diri karyawan yang bisa dipengaruhi oleh berbagai hal baik dari luar dirinya ataupun dari dalam dirinya.

BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya merupakan salah satu organisasi perusahaan perantara yang memiliki tantangan besar. Kompetisi di dunia perantara sangat ketat. Hanya perusahaan perantara yang memiliki SDM yang berkinerja tinggi yang akan mampu memenangkan persaingan.

Selain masalah kompetisi di dunia perantara yang membutuhkan SDM berkinerja tinggi, BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya juga dihadapkan pada pergeseran kompensasi seiring perkembangan teknologi digital. Kompensasi sekarang tidak hanya berarti materi saja tapi juga kebebasan kerja dan waktu kerja yang fleksibel. Kepuasan kerja secara otomatis juga berubah. Kepuasan kerja karyawan sekarang tidak hanya ditentukan oleh besarnya kompensasi materi saja.

Adanya perubahan bentuk kompensasi kepuasan kerja, BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya perlu melakukan upaya mendorong karyawan tetap berkinerja tinggi. Salah satu upaya untuk mendorong karyawan berkinerja tinggi adalah dengan memahami pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya.

Berdasarkan paparan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk menelusuri pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya?
2. Apakah kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya?
3. Variabel apakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini dengan mengacu pada rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dapat di ambil dari penelitian ini dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Dapat menjadi acuan mahasiswa STIE Mahardika atau kampus lain sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Pengembangan dan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap khasanah keilmuan dan pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3. Manfaat Praktis

a. Bagi BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan dalam menentukan kebijakan BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya, khususnya dalam kebijakan mengenai hal-hal yang terkait masalah, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dan kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya.

b. Bagi Kampus.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kajian pustaka yang berkaitan penelitian tentang manajemen sumberdaya manusia.

