

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di era globalisasi ini, laju persaingan antar perusahaan semakin ketat. Hal ini menimbulkan tuntutan peningkatan kemampuan sumber daya manusia baik dengan melalui pelatihan maupun pengembangan dari sumber daya manusia tersebut. Selain itu, sumber daya manusia juga diuntut untuk mampu mencerminkan dan bergerak dinamis sesuai dengan gambaran perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena peran dari sumber daya manusia sendiri merupakan penggerak roda perusahaan. Keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan dapat dilihat melalui kinerja dari karyawan perusahaan. Menurut Bagia (2015) kinerja (*performance*) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Hal tersebut menuntut karyawan untuk memberikan *output* yang optimal, sehingga baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkan dapat mempengaruhi pendapatan dan performa suatu perusahaan secara menyeluruh. Kinerja karyawan diikuti pula dengan peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas hasil kerja karyawan yang diberikan oleh suatu perusahaan.

Banyak strategi yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Misalnya dengan memberi kompensasi yang tepat (Wijaya dan Andreani, 2015). Menurut Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2016) kompensasi adalah sesuatu yang diterima

karyawan atas jasa mereka yang disumbangkan pada perusahaannya dalam bekerja.

Hal lain yang juga sama pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen (Susanti dan Palupiningdyah, 2016). Komitmen organisasional adalah ruang lingkup yang mengidentifikasi keterlibatan dan loyalitas yang di ekspresikan oleh seorang terhadap tugasnya (Allen dan Mayer, 1991). Komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang atau individu terhadap lingkungan organisasinya dengan rasa sikap kesetiaan dan loyal, sehingga mereka tidak ingin meninggalkan organisasinya dalam keadaan dan alasan apapun.

Fenomena menarik terkait dengan kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional peneliti temukan disalah satu Bank di Provinsi D.I. Yogyakarta yaitu PT Bank Syariah Mandiri (BSM) khususnya Kantor Cabang Pembantu Kota Gede, Kantor Cabang Pembantu Kaliurang dan Kantor Cabang Pembantu Godean. Dari hasil wawancara karyawan di masing – masing kantor cabang pembantu (KCP) tersebut, peneliti menemukan indikasi rendahnya komitmen organisasional. Dari jawaban karyawan yang di wawancarai, hampir sebagian menunjukkan masih memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan rendahnya komitmen mereka.

Peneliti juga tertarik untuk menganalisis kepuasan terhadap kompensasi dan pengaruhnya pada kinerja karyawan kantor cabang pembantu Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. Faktor ini peneliti ambil dari jawaban karyawan yang di wawancarai, yaitu dari karyawan Kantor Cabang Pembantu Kota

Gede, Kantor Cabang Pembantu Kaliurang dan Kantor Cabang Pembantu Godean. Dari hasil wawancara bahwa masih ada karyawan kantor cabang pembantu Bank Syariah Mandiri Yogyakarta yang tidak begitu berpengaruh terhadap gaji yang diberikan. Hal tersebut dikarenakan bahwa bagi karyawan, sistem imbalan yang diberikan sudah standar menurut ketentuan yang ada, karena sudah sesuai sehingga bagi karyawan yang kinerjanya baik atau kurang baik, tidak begitu berpengaruh terhadap kepuasan kompensasi yang diberikan. hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka.

Jackson et al (2011) kepuasan kompensasi merupakan jumlah perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap gaji mereka, dimana karyawan akan melihat apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan yang mereka harapkan. Kepuasan atas kompensasi yang dirasakan oleh karyawan dapat mendorong dan dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan. Badriyah (2015) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterimah oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan. Tentunya setiap karyawan yang bekerja akan mengharapkan hak untuk diberikan kompensasi sebagai bentuk hasil kinerjanya. Kompensasi apabila dapat dikelola dengan baik akan memberikan kepuasan karyawan akan kompensasi tersebut dan selanjutnya memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terkait dengan pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja banyak ditemukan dalam literatur. Sebagian besar membuktikan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, seperti penelitian yang

dilakukan oleh Wirsayudi (2019), Farla (2019), Sari (2018), Ahmad (2017), Ajipura dan Yuniawan (2016), Fakhri (2015), Ratnasari (2016), Winata (2016), Muhammad, Adolfini dan Lumintang (2016).

Namun hasil yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Utami, Rodhiyah dan Nurseto (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Cynthia Box Kudus”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator besarnya gaji, uang lembur dan tunjangan – tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan bahwa bagi karyawan, sistem imbalan yang diberikan sudah standar menurut ketentuan yang ada karena sudah sesuai UMR Kudus sehingga bagi karyawan yang kinerjanya baik atau kurang baik, tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja.

**Tabel 1. 1Gap Research Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Pencitian (Tahun)</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>	<b>Riset Gap</b>
Wirsayudi (2019)	Kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya	Terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan
Farla (2019)	Kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Pembuatan Pempek Palembang	
Sari (2018)	Kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang	
Ahmad (2017)	Kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Jamu Jago Kota	

<b>Pencitian (Tahun)</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>	<b>Riset Gap</b>
		Semarang	
Ajipura dan Yuniawan (2016)	Kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Semarang	
Fakhri (2015)	Kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Audio Sumitomo Technology (AST) Indonesia	
Ratnasari (2016)	Kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen <i>Quality Assurance</i> PT PEB Batam	
Winata (2016)	Kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan	
Muhammad, Adolfini dan Lumintang (2016)	Kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	
Utami, Rodhiyah dan Nurseto (2015)	Kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi pada CV. Cynthia Box Kudus	

Komitmen merupakan suatu kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan dalam kurun waktu yang akan datang. Menurut Luthans (2011) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu dalam menerima nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan seorang anggota organisasi dengan mencurahkan seluruh kemampuan terbaiknya untuk berkelanjutan dan kemajuan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat mencerminkan bagaimana suatu individu mengaitkan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan - tujuannya. Organisasi

ataupun perusahaan pasti memiliki komitmen organisasional yang pada dasarnya sangat berkaitan dengan kedekatan karyawan terhadap organisasinya sendiri sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan akan tetapi apabila rendahnya suatu komitmen organisasional pada suatu karyawan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Penelitian terkait dengan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja banyak ditemukan dalam literatur. Sebagian besar membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Palupiningdyah (2016), Putrana, Fathoni dan Warso (2016), Supiyanto (2015), Wahyudi dan Sudibya (2016), Sari (2018), Jatmiko, Swasto dan Eko N (2015), Sanjiwani dan Wisadha (2016), Poerwaningrum dan Sudirjo (2016).

Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Mekta dan Siswanto (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indra Kelana Yogyakarta”. Komitmen organisasional justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. 2Gap Research Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian (Tahun)	Variabel	Hasil	Riset Gap
Susanti dan Palupiningdyah (2016)	Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Custom PT Milan Indonesia	Terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
Putrana, Fathoni dan Warso (2016)	Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gelora Persada Media Tama Semarang	

Penelitian (Tahun)	Variabel	Hasil	Riset Gap
Supiyanto (2015)	Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan	Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi	
Wahyudi dan Sudibya (2016)	Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali	
Sari (2018)	Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BLUD RSUD Dr. Moewardi	
Jatmiko, Swasto dan Eko N (2015)	Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan	Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kompartemen Pabrik II PT Petrokimia Gresik	
Sanjiwani dan Wisadha (2016)	Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan	Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Auditor Akuntan Publik	
Poerwaningrum dan Sudirjo (2016)	Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Guru SD Hj Isriati Baiturrahman I Semarang	
Mekta dan Siswanto (2016)	Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan	Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Indra Kelana Yogyakarta	

Berdasarkan fenomena dan gap dalam penelitian sebelumnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Yogyakarta (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Yogyakarta)”**. Namun, fokus penelitian ini bukan pada besar atau nilai kompensasi melainkan kepuasan terhadap yang diterima, karena memang jika diperhatikan lebih lanjut

penelitian sebelumnya menggunakan indikator – indikator yang terkait dengan kepuasan kompensasi.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Yogyakarta?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mendapatkan bukti empiris bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis dan mendapatkan bukti empiris bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Yogyakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:



## 1. Bidang Teoritis

Secara akademis penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan dibidang manajemen terutama mengenai sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat menjadikan tambahan literatur mengenai Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Yogyakarta dan juga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

## 2. Bidang Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Yogyakarta dalam memberikan pemahaman, pemasukan, serta gambaran bagi pimpinan cabang mengenai pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Yogyakarta guna memperbaiki, meningkatkan, dan menformulasikan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu (KCP) Yogyakarta kedepannya.