

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang diperkerjakan sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (http://id.wikipedia.org/wiki/sumber_daya_manusia).

Perusahaan Bank Surya Yudha Banjarnegara yang memiliki misi menjadi perusahaan pilihan untuk berkarya dan yang dihormati oleh nasabah, karyawan, pemegang saham, reguler dan komunitas dimana kami berada dan menyelenggarakan pelayanan perbankan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, mewujudkan pelayanan yang terakreditasi dan mengembangkan pelayanan yang unggul serta mengembangkan manajemen yang efektif. Bank Surya Yudha sebagai Bank Perkreditan Rakyat (BPR), berkomitmen untuk melaksanakan praktik-praktik tata kelola sebagai bagian dari usaha untuk pencapaian visi dan misi perusahaan. Bank Surya Yudha Banjarnegara merupakan Bank Surya Yudha terbesar di Banjarnegara dan berhasil memperoleh perhatian masyarakat luas melalui produk tabungan, deposito dan kreditnya. Bank Surya Yudha secara konsisten memberdayakan sektor usaha Mikro, kecil dan menengah (UMKM) dengan menggunakan pendekatan sosial budaya masyarakat kecil yang diintegrasikan dalam pendektana bisnis. (<http://www.suryayudha.id>).

Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Terdapat dua jenis Bank yaitu Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat atau sering disebut BPR. Bank Perkreditan Rakyat adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatan usahanya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas dan asuransi. Adapun kegiatan usaha BPR antara lain menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka tabungan, dan menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh bank indonesia dan menempatkan dananya dalam bentuk SBI, dalam bentuk berjangka, sertifikat deposito dan tabungan pada bank lain. (<http://www.OJK.id>).

Sebagai salah satu perusahaan dengan tujuan profit orientied maka salah satu faktor yang sangat penting dalam rangka mengantisipasi persaingan baik lokal, maupun nasional yang diselaraskan dengan visi, misi yang didalamnya memuat tujuan, strategi dan kebijakan, program dan tanggungjawab serta berbagai tantangan kedepan. Faktor itu adalah SDM sumber daya manusia atau bisa disebut pegawai atau karyawan perusahaan. Untuk mencapai misi yang telah ditetapkan perusahaan maka salah satu yang menjadi acuan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan.

Menurut Marwansyah (2010:228) Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih

semangat dan dapat memicu tingginya kinerja yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa-jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai peraturan dalam melaksanakan tugas keorganisasian (Ratnasari, 2016:427). Kompensasi yang diberikan dapat berupa fisik atau non fisik, harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus benar-benar menjadi perhatian pihak perusahaan karena akan menyangkut masa depan perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan yang berkualitas yang dapat memberikan dampak terhadap kelangsungan hidup perusahaan di masa depan. Dengan pemberian kompensasi yang wajar dan mengikuti aturan perundang-undangan maka kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usahanya tercapai, di lain pihak karyawan juga dapat menikmati hasil berupa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Maka dengan demikian kompensasi dapat dipandang sebagai alat untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri.

Permasalahan mengenai kompensasi karyawan Bank Surya Yudha Banjarnegara yaitu besaran gaji yang diterima karyawan, besaran gaji yang diterima menurut sebagian besar karyawan Bank Surya Yudha Banjarnegara dinilai masih serba kekurangan. Maka dari itu banyak diantara karyawan

tersebut membuka usaha tambahan guna menambah penghasilan keluarga karyawan.

Faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan Bank Surya Yudha Budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlangsung lama yang diaplikasikan dalam bekerja yang dapat mendorong peningkatan kualitas kerja disuatu perusahaan (Fahmi, 2013:50). Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi sebagai aturan atau pedoman sesuai yang telah ditetapkan oleh masing-masing organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tumbuhnya organisasi dengan baik maka akan mampu memacu perkembangan organisasi yang lebih baik. Berikut adalah fenomena Budaya Organisasi yang dianut oleh Bank Surya Yudha Banjarnegara:

Bank Surya Yudha Banjarnegara memiliki 7 Nilai Budaya Perusahaan yang menjadi pondasi bagi seluruh karyawan dalam berperilaku untuk mencapai visi Bank Surya Yudha. **1). Jujur** Memiliki sikap yang berani untuk berkata dan bertindak yang benar, sesuai dengan etika bank dan nilai moral yang berlaku dimasyarakat. **2). Tanggung jawab** Memiliki kewajiban untuk menanggung segala sesuatu yang menjadi kewajibannya.

3). Visioner Memiliki wawasan, sikap dan pandangan yang jauh ke depan untuk membangun bank ke arah yang lebih baik. **4). Disiplin** Konsisten dalam melaksanakan tugas, tepat waktu, serta menjunjung tinggi dan menaati kode etika perbankan. **5). Kerja sama** Bekerja dengan mengutamakan teamwork dengan metode dan tujuan yang disepakati bersama, untuk kepentingan bank.

6). Adil Suatu sikap objektif, yang berlandaskan kejujuran dan tidak

memihak kecuali kepada kebenaran. 7). **Peduli** Rasa memiliki yang tinggi dan cepat tanggap terhadap situasi dan kondisi lingkungan kerja.

Budaya Organisasi diatas diciptakan oleh Bank Surya Yudha Banjarnegara untuk dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan Bank Surya Yudha Banjarnegara yang setiap paginya diucapkan disaat *morning briefing* oleh salah satu karyawan dan diucap ulang oleh seluruh karyawan. Namun permasalahan yang terjadi di Bank Surya Yudha Banjarnegara adalah mulai lunturnya beberapa nilai budaya organisasi yang telah diterapkan perusahaan kepada seluruh karyawan, karena mulai terlihat tidak adanya disiplin, adil dan tanggungjawab, peduli dan semangat mencapai tujuan pada karyawan Bank Surya Yudha Banjarnegara. Sehingga ini menjadi salah satu permasalahan yang mendasar yang mengakibatkan timbulnya permasalahan.

Faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilai pekerja seseorang atau pengalaman kerja. (Wibowo 2013:131). Denga kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita Hal ini terdapat dalam sikap positif pekerjaan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkunganya. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak puas akan bersikap negarif pekerjaanya dengan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Hasil pra-survey yang dilakukan oleh penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang timbul kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan Bank Surya Yudha Banjarnegara. Yaitu beberapa karyawan senior

memiliki hubungan kerja yang kurang baik dengan karyawan yang relatif junior atau bisa disebut *superioritas* karyawan senior terhadap karyawan. Hal ini sesuai dengan indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Edison dkk, (2018) terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan supervisor, dan rekan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasan (2016), Winata (2016), Putra (2014), dan Dominique dkk (2018) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Nurcahyani (2016), Supiyanto (2015), dan Roring (2017), kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Parerung dkk (2016) dan Langgeng (2016) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasan (2016), Dewi dkk (2017) dan Tewel (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Hormati (2016), Putra (2016), Brury (2016), Wibowo dkk (2016), Susmiati (2015) Armiaty (2014) dan Valentina (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Henrida dkk (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Nurcahyani (2016), Saputra dkk (2016), Ristanti (2016), Belo dkk (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Winata (2016), Putra (2014),

dan Brury (2017), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Supiyanto (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dilakukan oleh Hasan (2016) Pengaruh Budaya organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman. Pada penelitian ini menambah variabel bebas yaitu kepuasan. Alasan peneliti menambah variabel karna pada penelitian terdahulu menurut Nurcahyani dkk (2016), Saputra (2016), Ristanti (2016), Belo (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Winata (2016), Putra dkk (2014), dan Brury (2017), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Supiyanto (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa uraian diatas peneliti mengambil judul “ **Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap di Bank Surya Yudha Banjarnegara**”.

B. Perumusan masalah

1. Apakah kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara?

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Populasi yang diambil hanya lingkup karyawan tetap pada Bank Surya Yudha Banjarnegara.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen dan 1 variabel dependen yaitu kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.

- b. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.
- c. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.
- d. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar dalam menyusun strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Penulis dan Akademisi

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dan sebagai referensi bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya.