

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan bisnis perbankan semakin tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, untuk itulah organisasi membutuhkan tenaga kerja berkualitas yang memiliki karakteristik keterampilan bekerja, wawasan pengetahuan yang luas, profesional, produktif, dan memiliki ethos kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi yang tinggi bagi pencapaian suatu organisasi (Maya,*et.al.*,2015). Handoko (2001) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada suatu organisasi.

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek sebaiknya memperhitungkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja karyawan merupakan cerminan dalam perencanaan, analisis, penghargaan serta penggerak faktor-faktor dalam suatu organisasi dengan maksimal. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan cara pemberian kompensasi yang sesuai dan layak kepada karyawan tersebut. Dengan demikian kepuasan karyawan dalam perusahaan harus dapat

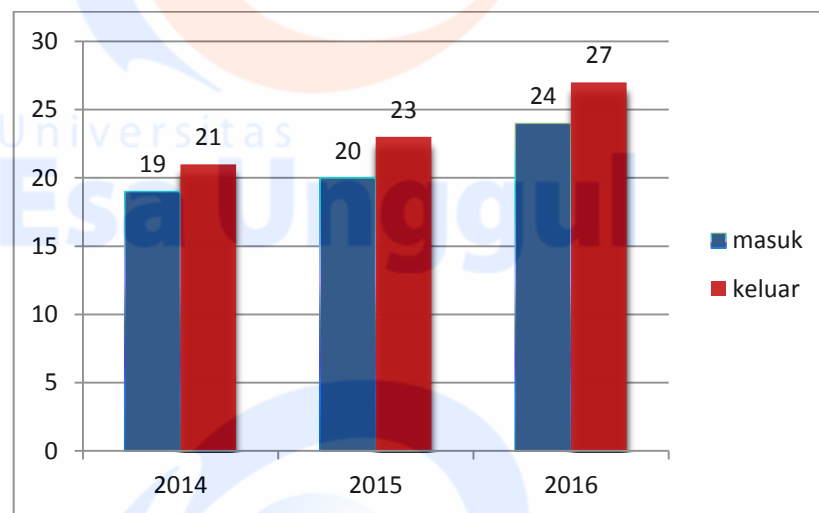
dirasakan bersama dan diterima oleh pihak karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Selain itu pemberian kompensasi finansial yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang dipikul karyawan selain dapat membantu menunjang kehidupan karyawan, karyawan pun akan merasa lebih dihargai dalam bekerja. Jika program kompensasi dirasakan adil oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan meningkatkan kinerjanya, sehingga kepuasan meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan karyawan yang kompetitif.

Faktor lain adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pada karyawan didalam perusahaan sangat diperlukan. Nitisemito (2001) menyatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja di dalam perusahaan mempunyai pengaruh-pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan kegiatan operasional di perusahaan, untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi aktivitas kerja secara cermat dan efisien.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Ini

dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya (Handoko,2001). Permadi (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan perilaku yang efektif, sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan beberapa dampak negatif seperti mangkir kerja, mogok kerja, kerja lamban, pindah kerja, dan kerusakan yang disengaja. Pengaruh dari karyawan yang tidak puas di tempat kerja salah satunya adalah keluar (*exit*) merupakan perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri (Robbins,2015). Berikut data masuk dan keluarnya karyawan dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



Sumber: HRD Bank Index Selindo

Gambar 1.1

**Jumlah Masuk dan Keluar Pada Karyawan Bagian Operasional
Pada Bank Index Selindo Tahun 2014-2016**

Dari keterangan grafik pada gambar 1.1 jumlah karyawan masuk tahun 2014 sebanyak 19 karyawan dan keluar 21 karyawan, tahun 2015 masuk 20 karyawan dan keluar 23 karyawan, tahun 2016 masuk 24 karyawan dan keluar sebanyak 27 karyawan. Dapat dilihat bahwa dari tahun 2014 s/d 2016 terjadi peningkatan, jumlah karyawan yang keluar lebih besar dari karyawan yang masuk. Berdasarkan hasil wawancara dan pra survey terhadap karyawan ditemukan bahwa kompensasi seperti gaji dan bonus yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan lamanya karyawan itu bekerja, serta lemburan hanya dibayarkan untuk bagian *back office* saja sedangkan tidak untuk bagian *frontliner* seperti *customer service* dan *teller*.

Suasana lingkungan kerja pada Bank Index Selindo kurang baik karena karyawan merasa tidak nyaman dengan keadaan tempat mereka untuk beristirahat, tempat ibadah yang bergabung dengan pantry serta kurangnya ventilasi udara di ruangan tersebut. Hubungan kerja antar karyawan di perusahaan kurang harmonis, karyawan bekerja hanya individu sikap tersebut menghambat kerja sama antar karyawan. Karyawan tidak memiliki kesadaran secara sukarela untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan pekerjaan, karena merasa pekerjaan tersebut adalah bukan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 1.1 Hasil Kuisioner Pra Survey

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	S	SS	Total
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan	7	10	3		20
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan latar pendidikan saya	6	12	2		20
3	Komunikasi saya dan rekan kerja terjalin dengan baik	4	13	2	1	20
4	saya dan rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik	3	12	3	2	20
5	tempat ibadah yang disediakan perusahaan sudah baik	5	12	3		20
6	pantry yang disediakan perusahaan sudah baik	4	13	2	1	20

Sumber: Data Olahan Sementara, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada Bank Index Selindo Area Jakarta Barat, secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat lebih banyaknya pegawai yang memberikan jawaban tidak setuju. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada perusahaan Bank Index yang merupakan suatu bank swasta lokal yang bergerak di bidang jasa perbankan sejak tahun 1993, mempunyai beberapa kantor cabang di jakarta, bandung, surabaya, solo, lampung, Batam dan Bali dengan total karyawan kurang lebih 700 orang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwijayanti (2015), penelitian ini mengungkapkan kompensasi dan lingkungan kerja secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Permadi (2017), mengungkapkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan pada Bank Index Selindo, apakah karyawan merasa puas dengan gaji atau upah yang diberikan dengan latar belakang pendidikan serta lamanya karyawan tersebut bekerja dan kondisi lingkungan kerjanya, serta hubungan antar rekan kerja dan atasan yang kurang baik, akankah berpengaruh terhadap kepuasan dari karyawan tersebut dalam bekerja.

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang, maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Operasional Bank Index Selindo Area Jakarta Barat).

1.2. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

1. Adanya masalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dianggap masih kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan dan lamanya karyawan bekerja mengakibatkan karyawan merasa tidak dihargai.

2. Adanya masalah lingkungan kerja perusahaan yang tidak kondusif mengakibatkan banyak karyawan yang mengundurkan diri.
3. Adanya masalah kondisi kerja yang tidak mendukung sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilakukan Pada Bank Index Selindo Area Jakarta Barat dan yang menjadi responden adalah seluruh karyawan bagian operasional yang bekerja di Bank Index Selindo Area Jakarta Barat. Sedangkan yang menjadi fokus penelitian adalah sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.3. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian operasional Bank Index Selindo Area Jakarta Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian operasional Bank Index Selindo Area Jakarta Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian operasional Bank Index Selindo Area Jakarta Barat?

4. Faktor manakah antara kompensasi dan lingkungan kerja yang paling berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian operasional Bank Index Selindo Area Jakarta Barat?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian operasional Bank Index Selindo Area Jakarta Barat?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian operasional Bank Index Selindo Area Jakarta Barat?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian operasional Bank Index Selindo Area Jakarta Barat?
4. Untuk mengetahui faktor manakah antara kompensasi dan lingkungan kerja yang paling berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian operasional Bank Index Selindo Area Jakarta Barat?

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan atau melaksanakan perbaikan khususnya pada hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan baik secara teori maupun praktek khususnya dalam bidang MSDM.

3. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengetahuan serta informasi dan dapat digunakan sebagai referensi materi bagi penelitian berikutnya.