

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bank adalah salah satu wujud dari kesuksesan pembangunan suatu bangsa. Keberadaan bank sebagai suatu lembaga keuangan tidak akan terlepas fungsinya dalam memberikan suatu pelayanan baik dalam bentuk penyimpanan maupun penyaluran dana yang ada pada masyarakat. Untuk itu fungsi bank tersebut akan tercermin dari berbagai aktivitas yang dijalankan dalam menghimpun dana dari masyarakat kemudian menyalurkan baik dalam bentuk investasi maupun portofolio.

Bank BNI merupakan bagian dari salah satu perbankan nasional yang dimiliki oleh pemerintah. Dalam meningkatkan mutu, Bank BNI memiliki unit sentra kas dalam hal ini kegiatan unit sentra kas adalah melakukan penyortiran dan mendistribusikan uang kepada seluruh cabang Bank BNI yang ada di Jabodetabek, Serang dan Karawang untuk meningkatkan mutu dalam melayani kegiatan operasional yang ada di cabang Bank BNI.

Permasalahan yang ditemukan pada perusahaan adalah pimpinan lebih cenderung untuk lebih fokus pada pencapaian target, sehingga karyawan merasa hanya ditekan dengan tuntutan dari pimpinan. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada pencapaian target, adapun beban pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan yang begitu banyaknya, sehingga perlu adanya motivasi dari pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih maksimal lagi,

pimpinan juga cenderung kurang memberikan perhatian kepada karyawan terhadap hasil kerja karena tidak adanya promosi/pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

Kompensasi yang diberikan perusahaan juga cenderung menjadi masalah terhadap kepuasan kerja dilihat pada sistem pemberian kompensasi yang belum adil. Hal ini terlihat dari pemberian gaji yang tidak sesuai dengan lamanya waktu bagi seseorang karyawan bekerja. Kerap kali gaji para senior sama dengan gaji para juniornya, selain itu beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima.

Pimpinan kurang memahami apa yang mengakibatkan kepuasan kerja itu didapatkan atau tidak didapatkan oleh masing-masing karyawan. Siregar (2011) menyatakan kepuasan kerja akan dirasakan oleh seseorang pekerja apabila ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan seorang pekerja. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa perusahaan telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Alhempri (2012). Permasalahan yang telah diuraikan di atas dirasa dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Divisi Operasional Unit Sentra Kas Pada PT. BNI (Persero) Tbk. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja dan kompensasi bagi karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan

demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja para karyawan sangat penting dan besar pengaruhnya dalam kemajuan perusahaan, karena bisa mempengaruhi berbagai kegiatan perusahaan. Perusahaan harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seseorang karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Dalam upaya meningkatkan kestabilan suatu organisasi, baik organisasi yang berorientasi profit maupun sosial ditentukan oleh apa yang dirasakan orang-orang yang berada didalamnya yaitu apakah mereka merasa puas atau tidak dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Fischa Octaviane (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, usaha menciptakan kepuasan kerja karyawan oleh perusahaan diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah kepemimpinan (Bass et al, 2003), dimana kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang efektif dan berperan untuk menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Pimpinan yang baik yaitu memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya dalam bekerja. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang

pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan anggota/pekerja dan perusahaan. Kepemimpinan seseorang mencerminkan karakter pribadinya. Disamping itu dampak kepemimpinannya akan mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Kompensasi sangat penting bagi karyawan. Sebagaimana karyawan melakukan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Suatu pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008:84). Terkait dengan masalah kepemimpinan dan kompensasi, penulis dalam hal ini mencoba untuk menginterpretasikan ke dalam ruang lingkup industri perbankan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasional Unit Sentra Kas Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)**

1.2. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

1. Hubungan interpersonal antara atasan dan karyawan dan bawahan yang lemah
2. Kurangnya pemahaman pemimpin terhadap karyawan sehingga menimbulkan karyawan tidak puas dalam bekerja.
3. Kurangnya pemahaman kompensasi sehingga menimbulkan tidak maksimal dalam bekerja.
4. Karyawan kurang puas dalam bekerja.
5. Kurangnya perhatian terhadap karyawan

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis membatasi penelitian yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan di Divisi Operasional Unit Sentra Kas pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di Divisi Operasional Unit Sentra Kas pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)
3. Fokus penelitian ini adalah Kepemimpinan Transaksional (X_1), Kompensasi (X_2), mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja (Y).

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini akan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh antara kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas.
3. Apakah Terdapat pengaruh kepemimpinan Transaksional dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas
4. Apakah kepemimpinan transaksional atau kompensasi yang berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas
4. Untuk mengetahui pengaruh secara dominan antara kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis.

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan transaksional dan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi penulis.

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sarana penulis dalam berlatih menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.