

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin berkembangnya bisnis di dunia, menjadikan persaingan bisnis yang terus dapat meningkat serta berlangsung ketat. Persaingan ini menuntut tiap perusahaan dapat sanggup bertahan serta menyesuaikan diri dengan pergantian lingkungan yang ada. Berbagai strategi yang dikembangkan oleh perusahaan sangat bermacam-macam bergantung pada era yang dihadapi. Strategi yang dicoba oleh sesuatu perusahaan memerlukan dukungan sumber daya yang berkualitas khususnya sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan sisi pendukung perusahaan agar selalu berusaha untuk tetap dapat berkompetisi. Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik akan berdampak terhadap kemajuan suatu perusahaan. Pelaksanaan tugas pada karyawan di perusahaan dikenal sebagai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan upaya dalam mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan perusahaan secara sistematis dan berkesinambungan agar karyawan tersebut dapat mencapai tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Secara umum kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah keseluruhan proses bekerja dari individu karyawan yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan dalam menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau tidak (Roziqin, 2010).

Kinerja karyawan yang optimal dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan menjaga daya saing di pasar yang semakin kompetitif. Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kemampuan kerja adalah melalui kompensasi dan kepuasan kerja (Kurniawan, dkk 2020). Dapat diketahui bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, yang mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian (Suseno dkk, 2023). Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu yang sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan sumber penghasilan, ataupun merupakan sebuah gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi individu dapat mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan karyawan tersebut. Pada konteks ini, adanya fenomena menarik bahwa meskipun perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, tidak semua karyawan selalu mencapai kinerja yang optimal. Ini mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan salah satu faktor tersebut ialah kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan perusahaan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai sikap yang diperlihatkan seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara kuantitas penghargaan

yang diterima pekerja dan jumlah yang di yakini dengan yang seharusnya diterima (Robbins & Judge, 2015). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, produktif, dan cenderung bertahan lebih lama di organisasi. Keadaan kepuasan kerja dapat menjelaskan mengapa beberapa karyawan dengan kompensasi yang sama memiliki kinerja yang berbeda. Berdasarkan hasil penelitian adanya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Kurniawan, dkk 2020). Hal ini peneliti mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila kepuasan kerja tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bank membutuhkan sumber daya manusia yang baik dikarenakan tugas dan fungsinya merupakan salah satu pilar agar suatu kegiatan ekonomi berjalan lancar. Khususnya bagi bank syariah sendiri yang harus melihat hukum syariah untuk memastikan bahwa bisnis apapun tidak bertentangan dengan Islam. Dalam mencapai visi dan misi bank syariah, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat dipercaya untuk berpartisipasi dalam kegiatan perbankan syariah.

Bank merupakan lembaga keuangan yang salah satu kegiatannya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut kembali lagi kepada masyarakat serta memberikan jasa-jasa lainnya. Lembaga keuangan perbankan dapat dilakukan secara konvensional atau secara syariah. Indonesia telah mengatur perbankan syariah dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 yang menjelaskan bahwa perbankan syariah merupakan segala sesuatu yang

berhubungan dengan bank syariah dan unit usaha syariah, meliputi kelembagaan, kegiatan usaha dan tata cara serta proses usaha berdasarkan prinsip syariah, dan jenis bank syariah terdiri dari BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah). BSI (Bank Syariah Indonesia) merupakan salah satu perbankan syariah yang terbesar di Indonesia saat ini.

Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan salah satu bank yang sangat memperhatikan kualitas dari karyawannya. Hal ini disampaikan saat peneliti mewawancarai Kepala Cabang KC BSI Kuala Simpang Aceh “. Walaupun Bank Syariah Indonesia merupakan bank yang tergolong baru di perbankan Indonesia tapi BSI sangat memperhatikan kualitas dari kinerja karyawan kami seperti dalam melayani nasabah-nasabah BSI”. Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) merupakan salah satu bank syariah milik BUMN yang dibentuk pada 1 Februari 2021, BSI merupakan hasil merger dari tiga bank syariah besar milik BUMN yaitu PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah.

Peneliti melakukan penelitian di BSI KC Kuala Simpang Aceh, merupakan salah satu cabang kantor BSI yang berada di Aceh. Pada BSI KC Kuala Simpang para karyawan mendapatkan kompensasi sesuai dengan jabatan dan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan. Sebelum para karyawan bekerja pada BSI dan setelah bekerja pada BSI adanya perbedaan kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan-perusahaan sebelumnya, dari yang meningkat hingga mengalami penurunan. Hal ini sangat berdampak pada karyawan yang mengalami penurunan kompensasi yang didapat dan tidak ada pilihan lain karyawan akan tetap

berdampak dari kompensasi yang sudah diberikan oleh Bank Syariah Indonesia. Penurunan kompensasi yang diberikan kepada karyawan BSI tersebut sudah menjadi kebijakan dari BUMN itu sendiri. Setiap tindakan, kegiatan dan kebijaksanaan pasti dibuat dengan tujuan untuk mencapai sesuatu. Demikian pula dalam hal kebijakan kompensasi ini memiliki tujuan tertentu selain tujuan utama untuk kebaikan perusahaan, kompensasi juga bertujuan terhadap kinerja karyawan.

Pada proses merger BSI KC Kuala Simpang dari 3 perusahaan bank BUMN syariah sebelumnya menjadi BSI, banyak hal yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut salah satu penyebabnya yaitu pemberian kompensasi pada karyawan. Selain berdampak pada kinerja karyawan, dengan adanya perbedaan kompensasi yang didapatkan karyawan BSI KC Kuala Simpang pada perusahaan sebelumnya tempat mereka bekerja, hal ini juga mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, banyak karyawan yang merasa tidak puas terhadap perbedaan kompensasi yang diberikan kepada BSI dibandingkan dengan perusahaan sebelumnya tempat mereka bekerja, hal ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan PT BSI KC Kuala Simpang. Dilihat dari adanya tidak kepuasan dalam bekerja dikarenakan kompensasi yang berbeda hal ini mempengaruhi kinerja dari karyawan BSI KC Kuala Simpang. Hal ini yang menjadikan alasan peneliti menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan BSI KC Kuala Simpang.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mendasari kinerja karyawan menurun adalah pemberian kompensasi yang tidak sesuai dan juga kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Hubungan kompensasi dan kinerja

karyawan tidak semuanya menunjukkan hasil yang positif. Hal ini tentunya dikaji melalui beberapa hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan Siregar, dkk (2021) dan Siswadhi, dkk (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi kompensasi tidak mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut. Penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, dkk (2020) dan Cahyaningrum & Budiatmo (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengartikan semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian yang membahas pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di kemukakan oleh Hermingsih & Purwanti (2020) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengartikan bahwa ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai maka memiliki keseimbangan dengan kepuasan kerja yang baik pada karyawan. Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Saputra (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Hisan dkk (2021) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diindikasikan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziek & Yanuar (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini mengartikan bahwa

kepuasan kerja karyawan tidak selamanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun juga hasil penelitian yang mendukung pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang dilakukan oleh Kurniawan dkk (2020) dan Cahyaningrum & Budiarmo, (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.. hal ini dapat diartikan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi suatu yang patut diperhatikan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar karyawan dapat memberi kontribusi yang baik untuk perusahaan. Begitu juga kompensasi bahwa seseorang membutuhkan suatu penghargaan yang layak sesuai dengan kontribusi yang telah karyawan berikan kepada perusahaan, dengan begitu seseorang akan meningkatkan kinerja mereka di perusahaan tersebut. Apabila karyawan telah mendapatkan kompensasi dan kinerja yang baik maka adanya kepuasan dalam bekerja pada perusahaan tersebut.

Dari kontradiksi hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada PT BSI KC Kuala Simpang peneliti mengindikasikan bahwa pentingnya memberi kompensasi yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja pada karyawan dan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan PT BSI KC Kuala Simpang. Hal ini yang menjadikan alasan bagi peneliti dalam mengambil judul “Pengaruh

Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT BSI Tbk KC Kuala Simpang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan pada PT BSI KC Kuala Simpang Aceh?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dijalankan dengan baik serta sesuai dengan masalah yang sudah di rumuskan, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan tentang kompensasi, kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT BSI Kuala Simpang Aceh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberi pandangan kepada manajemen PT BSI KC Kuala Simpang tentang kebijakan yang dapat mereka implementasikan pentingnya memberi kompensasi yang sesuai kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini nantinya dapat meningkatkan pemahaman peneliti selanjutnya tentang praktik manajemen khususnya di bidang sumber daya manusia, serta memperluas pengalaman dalam menganalisa, dan memecahkan masalah yang nantinya bermanfaat untuk PT BSI KC Kuala Simpang dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas kehidupan karyawan.