

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Perusahaan/organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh untuk menjalankan suatu perusahaan. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan organisasi dalam mencapai tujuannya.¹

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009), hlm.2-3

dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.²

PT. BRI Syariah merupakan bank yang bergerak dalam bidang perbankan syariah, yang ruang lingkup kegiatannya adalah melayani nasabah dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah. Dan dikutip dari IDX Channel, emiten perbankan PT Bank BRI Syariah (BRIS) mencetak laba yaitu sebagai berikut³ :

- 1) Periode 31 Desember 2019 cetak laba bersih Rp. 74,02 miliar turun dari laba Rp. 106,6 miliar di periode sama pada tahun sebelumnya.
- 2) Pada 7 Februari 2020 pendapatan bersih naik jadi Rp. 1,99 triliun dari Rp. 1,74 triliun.
- 3) Pendapatan usaha lainnya tercatat Rp. 250,53 miliar dari Rp. 174,18 miliar.
- 4) Beban usaha juga naik menjadi Rp. 1,28 triliun dari Rp. 1,14 triliun.
- 5) Beban cadangan kerugian penurunan nilai aset produktif naik menjadi Rp. 853,80 miliar dari Rp. 619,29 miliar.
- 6) Dan laba usaha turun menjadi Rp. 118,39 miliar dari laba usaha Rp. 157,47 miliar.

²Dewi Lestari, Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Jaya Group Surabaya, Jurnal, hlm. 1-3

³<https://www.idxchannel.com/market-news/laba-bri-syariah-turun-jadi-rp7402-miliar-di-2019>

- 7) Laba sebelum beban pajak turun menjadi Rp. 116,86 miliar dari laba sebelum beban pajak Rp. 151,51 miliar tahun sebelumnya.
- 8) Sementara itu jumlah aset perseroan mencapai Rp. 43,12 triliun pada periode 31 Desember 2019 naik dari jumlah aset Rp. 37,88 triliun hingga periode 31 Desember 2018.

Lab a BRI Syariah 7 Februari 2020

No	Jenis	tahun	Naik	Turun
1	Laba Bersih	2018-2019	Rp. 106,6 miliar	Rp. 74,02 miliar
2	Laba Bersih	07/02/2020	Rp. 1,99 triliun	Rp. 1,74 triliun
3	Pendapatan Usaha	07/02/2020	Rp. 250,53 miliar	Rp. 174,18 miliar
4	Beban Usaha	07/02/2020	Rp. 1,28 triliun	Rp. 1,14 triliun
5	Beban Cadangan Kerugian	07/02/2020	Rp. 853,80 miliar	Rp. 619,29 miliar
6	Laba Usaha	07/02/2020	Rp. 157,47 miliar	Rp. 118,39 miliar
7	Laba Sebelum Beban	07/02/2020	Rp. 151,51 miliar	Rp. 116,86 miliar
8	Jumlah Aset Perseroan	2018-2019	Rp. 43,12 triliun	Rp. 37,88 triliun

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber. 2020

Laba BRI Syariah KC Palembang
Periode 1 Januari s/d 30 Juni 2020 dan 30 Juni 2019
(Dalam Jutaan Rupiah)

No.	Pos-Pos	Individual	
		30 Juni 2020	30 Juni 2019
Pendapatan dan Beban Operasional			
A. Pendapatan dan Beban Operasional dari Penyaluran Dana			
1.	Pendapatan penyaluran dana	1.940.105	1.620.148
2.	Bagi hasil untuk pemilik dana investasi	523.834	629.973
3.	Pendapatan setelah distribusi bagi hasil	1.416.271	990.175
B. Pendapatan dan Beban Operasional selain Penyaluran Dana			
1.	Pendapatan operasional lainnya	159.297	154.250
2.	Beban operasional lainnya -/-	1.368.875	1.086.598
3.	Pendapatan (beban) operasional lainnya	1.209.578	932.348
4.	Laba (rugi) operasional	206.693	57.827
Pendapatan (Beban) Non Operasional			
1.	Laba (rugi) non operasional	5.506	2.382
2.	Laba (rugi) tahun berjalan sebelum pajak	201.187	60.209
3.	Laba (rugi) bersih tahun berjalan	117.200	35.551
Penghasilan Komprehensif Lain			
1.	Penghasilan komprehensif lain tahun berjalan setelah pajak	5.11	300

2.	Total laba (rugi) komprehensif tahun berjalan	122.311	35.251
3.	Deviden	-	10.660
4.	Laba bersih per saham (dalam satuan rupiah)	12,06	3,66

Dari perolehan laba tersebut maka kinerja bank dapat diamati dari kemampuannya menghasilkan laba. Dan hal ini juga mempengaruhi dalam pemberian kompensasi, karena pada sektor perbankan pemberian kompensasi yang tinggi serta kompetitif kepada para karyawannya diharapkan dapat menciptakan produktivitas, profit, dan bisnis yang terus tumbuh. Serta dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan tersendiri dalam bekerja. Hal ini didukung oleh pendapat Saifuddin, bahwa pemberian kompensasi atau balas jasa dapat diberikan atas dasar kinerja individu, kinerja kelompok, maupun kinerja perusahaan secara

keseluruhan. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut harus diperhatikan agar kinerja dapat ditingkatkan.⁴

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan BRI Syariah KC Palembang perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya. Pada kompensasi bentuknya berupa uang dan bonus, asuransi kesehatan, liburan, THR, dan lain-lain. Dalam pemberian kompensasi biasanya disesuaikan dengan apa yang telah karyawan lakukan dan juga berdasarkan kinerja mereka masing-masing. Dengan diberikannya kompensasi kepada karyawan diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, karyawan lebih semangat dalam bekerja, serta tingkat kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Iklm organisasi dalam suatu perusahaan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menyenangi keadaan tempat ia bekerja tentu saja akan betah di tempat kerjanya dan dapat menyelesaikan tugas – tugasnya dengan baik. Iklm organisasi sangat membantu dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja, sehingga akan menciptakan suatu tingkat kerja yang sangat tinggi bagi karyawan dalam memberikan kemampuan yang ada didalam diri setiap karyawan dan memanfaatkan kesempatan yang diberikan perusahaan. Lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan suasana lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif serta meningkatkan keunggulan kompetitif yang

⁴ Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo, M. Djudi Mukzam, Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang), Jurnal Adminitrasi Bisnis Vol.7 No.2 Januari 2014, hlm2

dihasilkan dari hasil kerja setiap karyawan sehingga menimbulkan kepuasan kerja.

Pada Bank BRI Syariah KC Palembang, Iklim organisasi yang terjadi di perusahaan ini dirasakan menyenangkan karena keadaan lingkungan kerja yang terjadi antar sesama rekan kerja telah terjalin dengan baik, seperti adanya kebersamaan dan komunikasi yang terlihat antar rekan kerja terjalin sangat baik, baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan sehingga hal ini dapat menimbulkan iklim organisasi yang baik diantara karyawan dalam tim kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu hal penting karena perilaku yang ditunjukkan oleh setiap karyawan menunjukkan peningkatan kerja yang tinggi.

Tidak hanya kompensasi dan iklim organisasi namun kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mempunyai kepuasan dalam bekerja dapat mempengaruhi proses pencapaian suatu kinerja perusahaan. Dan pada Bank BRI Syariah KC Palembang karyawan telah merasa cukup puas dengan kompensasi serta iklim organisasi yang ada di tempat mereka bekerja. Apabila karyawan merasa

puas dan nyaman dengan keadaan lingkungan tempat mereka bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja karyawan sangat diperhatikan. Seperti halnya badan perbankan yang menginginkan tujuan organisasi terpenuhi dan tercapai maka karyawan juga mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan dipenuhi oleh organisasi. Pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi pembentukan kinerja yang baik dalam organisasi. Agar mampu dan mau bekerja dengan baik maka pihak organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang memungkinkan tercapainya kebutuhan atau keinginan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.⁵

Dalam hal ini, biasanya perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawannya. Besarnya kompensasi atau balas jasa harus ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarga untuk memenuhi

⁵ Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo, M. Djudi Mukzam, Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang), Jurnal Adminitrasi Bisnis Vol.7 No.2 Januari 2014, hlm2

kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih besar dari karyawan.⁶

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.⁷

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* yang mempengaruhi variabel dependen yaitu sebagai berikut :

⁶ Musafir, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen Akuntansi Volume 2 Nomor 2, Agustus 2013, hlm51

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Kencana,2009), hlm. 183

Tabel 1.1

Research Gap Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, dan Irvan Trang (2015) ⁸
	Terdapat Pengaruh yang tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	Indri Marinta Purnama (2019) ⁹

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber. 2020

Kompensasi terhadap kinerja oleh Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, dan Irvan Trang, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Risqon dan Didik Purwadi menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁸ Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, dan Irvan Trang, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1 Maret 2015

⁹ Indri Marinta Purnama “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) KlatenKirana” *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta Tahun 2019

Tabel 1.2
Research Gap Iklim Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan	Dinie Anisa Triastuti (2018) ¹⁰
	Terdapat Pengaruh yang tidak signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan	Ayi Amin (2018) ¹¹

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber. 2020

Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan oleh Dinie Anisa Triastuti menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan Ayi Amin, yang menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹⁰ Dinie Anisa Triastuti, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya, Jurnal Volume 2 Number 1 2018

¹¹ Ayi Amin, Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan, Jurnal 2018

Tabel 1.3
Research Gap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes, Gde Riana, Made Subidi (2017) ¹²
	Terdapat Pengaruh yang tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Muhammad Hatta, Said Musnadi, dan Mahdani (2017) ¹³

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber. 2020

Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan oleh Novita Marlia, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Muhammad Hatta, Said Musnadi, dan Mahdani yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹² Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes, Gde Riana, Made Subidi “Pengaruh Motivasi Kerjadan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste” E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 3463-3476, 2017

¹³ Muhammad Hatta, Said Musnadi, dan Mahdani, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh, Jurnal Volume 1, No. 1, September 2017

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang?
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah ini karena keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan peneliti. Tujuan pembatas masalah untuk memperdalam penelitian sehingga diambil beberapa variabel saja. Berdasarkan identifikasi, maka masalah dalam peneliti ini dibatasi pada kajian Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian Pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Palembang.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja dalam hubungan dengan kinerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang didapat tentang pengaruh kompensasi, iklim

organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Palembang.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kompetensi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulisan perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, uji validasi dan teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil dari analisis dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan data pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Palembang.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.