

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan pada masa sekarang dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam menghadapi persaingan di era global. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan perusahaan.

Setiap organisasi mengharapkan dapat mencapai tujuan dan meraih sukses. Untuk mencapainya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia akan berkualitas apabila paling tidak memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya. Namun, sebenarnya kompetensi saja tidak cukup untuk membuat organisasi sukses. Tercapainya tujuan dari organisasi tidak terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif dan memiliki komitmen yang tinggi.

Komitmen karyawan menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Menurut Colquit, dkk dalam Wibowo (2017: 188) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai seorang anggota organisasi atau meninggalkan untuk pekerjaan lain. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017: 214) komitmen organisasi adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Untuk membangun komitmen organisasional karyawan faktor-faktor yang perlu diperhatikan antara lain kompensasi dan kepuasan kerja.

Kompensasi menurut Werther dan Davis (dalam Hasibuan, 2016: 119) adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan di kelola oleh departemen personalia. Sedangkan menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014: 183) kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti dalam bentuk uang, material dan fasilitas serta kesempatan untuk berkarir.. Faktor lain yang dapat menimbulkan komitmen organisasional adalah kepuasan kerja. Menurut (Colquitt, dkk dalam Wibowo 2017: 131) menyatakan Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang di peroleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dan menurut (McShane dan Von Glinow dalam Wibowo 2017: 167) memandang Kepuasan kerja adalah sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional

di pekerjaan yang dirasakan. Karyawan tidak hanya formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Jika pegawai atau karyawan telah merasa puas dengan apa yang telah mereka lakukan kepada perusahaan tentunya akan lebih baik lagi jika perusahaan menyelaraskan dengan komitmen yang ada dalam perusahaan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura merupakan cabang dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. yang berlokasi di kota Martapura, dimana merupakan perusahaan di bidang jasa perbankan yang tujuan utama melayani setiap nasabahnya dalam hal pengumpulan simpanan, penyaluran kredit serta jasa bank lainnya. Permasalahan yang dialami oleh karyawan atau pekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura ini diantaranya adalah pemberian kompensasi yang kurang sesuai dan kurangnya kepuasan kerja yang berpengaruh pada penurunan komitmen organisasi karyawan atau pekerja. Salah satu indikasinya adalah tingginya tingkat absensi dan keterlambatan yang semakin meningkat menjadi salah satu yang diperkirakan menjadi penyebab menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka menurut pengamatan penulis pemberian kompensasi yang tepat dan upaya-upaya peningkatan kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi pekerja *teller* kontrak dan magang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura. Oleh sebab itu maka penulis tertarik mengangkat masalah ini sebagai bahan penelitian dalam rangka penulisan skripsi, dengan judul "**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja**

Terhadap Komitmen Organisasi Pekerja *Teller* Kontrak dan Magang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, rumusan masalah yang akan dikemukakan adalah :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pekerja *teller* kontrak dan magang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pekerja *teller* kontrak dan magang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pekerja *teller* kontrak dan magang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap komitmen organisasi pekerja *teller* kontrak dan magang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi pekerja *teller* kontrak dan magang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pekerja *teller* kontrak dan magang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang komitmen organisasi di dalam sebuah perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan pimpinan mengenai pemberian kompensasi yang tepat serta upaya-upaya peningkatan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pekerja atau karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami kompensasi dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pekerja atau karyawan.

