BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kompensasi (*Salary*) dan Motivasi (*Motivation*) kerja setiap pegawai memiliki peran penting dalam upaya peningkatan Kepuasan kerja karyawan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara langsung akan mendorong mereka untuk memberikan lebih dari apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Begitu juga sebaliknya, pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memandang suatu pekerjaan merupakan suatu pekerjaan yang sangat membosankan atau bahkan segala sesuatunya akan dilakukan secara terpaksa oleh pegawai tersebut. Hal ini berimbas kepada hasil yang diberikan oleh pegawai menjadi kurang maksimal.

Kompensasi merupakan suatu imbalan /balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas apa yang telah dikerjakan oleh mereka (Notoadmojo dalam Soeparno, 2015: 154). Pemberian kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pegawai pada saat melakukan wawancara kerja. Bagi suatu organisasi/ badan usaha, pemberian kompensasi bukan merupakan suatu hal yang mudah. Terlebih pada organisasi/badan usaha yang memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak. Kompensasi yang telah diprogramkan ternyata menimbulkan masalah bagi pegawai dimana besarnya kompensasi yang diterima itu sendiri belum dapat dilaksanakan secara fair oleh perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi dari suatu

organisasi/badan usaha juga seharusnya didasarkan pada apa yang telah diberikan oleh pegawai untuk organisasi/badan usaha tersebut. Selain mencari pengalaman, salahsatu tujuan dari pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu dalam bekerja bukan semata-mata hanya untuk mengabdikan diri pada perusahaan akan tetapi untuk memperoleh imbalan/jasa.

Jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa Upah/Gaji, insentif/bonus. . Sistem bonus dan pinalti tidak dapat berjalan, karna tidak jelas tolok ukur kepuasan kerja karyawan, sehingga tidak jelas pula siapa yang menerima bonus dan siapa yang menerima pinalti. Bagi pegawai, kompensasi merupakan salahsatu bentuk imbalan/jasa yang diberikan oleh perusahaan atas apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut dalam membantu berkembangnya suatu perusahaan Besar kecilnya kompensasi yang diterima setiap pegawai berbeda – besar. Hal ini tergantung pada bidang kerja serta tingkat divisi setiap pegawai. Kompensasi yang diterima dari perusahaan nantinya akan digunakan oleh pegawai untuk memenuhi kebutuhan pegawai itu baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Pemberian kompensasi yang layak mempengaruhi kepuasan kerja dan peningkatan produktivitas serta kualitas kerja pegawai. Selain pemberian kompensasi, motivasi kerja setiap pegawai juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan Kepuasan kerja karyawan.

Karakteristik pegawai dalam setiap perusahaan berbeda – beda sehingga diperlukannya perhatian dari perusahaan untuk mengetahui apa yang menjadi kendala bagi pegawai yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang lebih rendah

dibandingkan dengan pegawai lainnya. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi lebih memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai yang lebih dari apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang rendah cenderung bermalas-malasan sehingga hasil yang diberikan oleh pegawai kepada perusahaan menjadi tidak maksimal dan bisa menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Hal ini perlu ditanggapi serius oleh perusahaan agar tidak terjadi hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan.

Mengingat pentingnya pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik, motivasi memiliki peranan cukup penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Motivasi dapat diartikan sebagai sebuah dorongan atau masukan baik dari dalam diri sendiri maupun pihak lain untuk meningkatkan semangat dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat berupa pengarahan yang sifatnya memberikan semangat kepada pegawai untuk lebih memaksimalkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi juga dapat berupa hukuman atau tantangan yang membuat pegawai takut sehingga terpacu untuk lebih bersaing secara sehat dengan rekan – rekan kerja lainnya dalam mencapai target perusahaan. Motivasi kerja suatu perusahaan bisa berasal dari atasan, rekan kerja, keluarga, sahabat, atau bisa melalui seminar-seminar yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Pegawai yang termotivasi akan memberikan hasil yang maksimal dan hasil yang maksimal mempengaruhi kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan. Hal ini secara langsung berpengaruh dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan. Situasi yang kurang kondusif juga dapat membuat semangat kerja

dan motivasi pegawai menurun. Motivasi kerja pegawai masih rendah yang terlihat dari masih ditemukannya pegawai yang malas dalam bekerja. Pegawai yang puas dengan apa yang telah diterimanya dari perusahaan akan terdorong untuk meningkatkan pengetahuan/keterampilan, kreativitas, serta keseriusannya untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Keterikatan pegawai menjadi rendah karena faktor-faktor yang seharusnya dapat meningkatkan keterikatan pegawai kurang mendapat perhatian dari manajemen.

Mengingat adanya keterkaitan antara pemberian kompensasi dan motivasi kerja dari perusahaan kepada pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja serta produktivitas kerja pegawai. Maka dengan demikian penulis tertarik untuk mengangkat topic penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kompensasi yang telah diprogramkan ternyata menimbulkan masalah bagi pegawai dimana besarnya kompensasi yang diterima itu sendiri belum dapat dilaksanakan secara fair oleh perusahaan.
2. Motivasi kerja pegawai masih rendah yang terlihat dari masih ditemukannya pegawai yang malas dalam bekerja.

3. Situasi yang kurang kondusif tersebut membuat semangat kerja dan motivasi pegawai menurun.
4. Sistem bonus dan pinalti tidak dapat berjalan, karna tidak jelas tolok ukur kepuasan kerja karyawan, sehingga tidak jelas pula siapa yang menerima bonus dan siapa yang menerima pinalti.
5. Keterikatan pegawai menjadi rendah karna faktor-faktor yang seharusnya dapat meningkatkan keterikatan pegawai kurang mendapat perhatian dari manajemen.

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun batasan masalah berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di BPR Dana Nusantara dngan lingkup cabang Dana Nusantara Nagoya di Kota Batam.
2. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja serta satu variable terikat yaitu kepuasan kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan atas latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam ?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam ?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yang dapat dijelaskan berdasarkan rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui Pengaruh secara simultan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan mafaat untuk semua kalangan yang berada baik dari sisi kampus maupun sisi obyek penelitian. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis (Keilmuan)
 - a) Menambah wawasan serta pengetahuan terutama yang telah didapatkan penulis selama mengikuti perkuliahan, khususnya mata kuliah yang berhubungan dngan jurusan manajemen.

b) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan suatu sektor di bidang perbankan dan perkreditan serta memperkaya referensi bagi pembaca.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis adalah merupakan salah satu syarat mendapatkan kelulusan untuk program strata satu (S1) di Universitas Putera Batam, dan menambah pengetahuan penulis dalam hal mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan, diharapkan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kompensasi dan motivasi sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang ditunjukkan pegawai yang bersangkutan.
- c. Bagi pihak Kampus diharapkan penelitian ini menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.