

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perubahan global yang terus terjadi hingga kini menjadi perhatian bagi semua pihak baik itu individu, organisasi maupun pemerintah. Berbagai faktor yang memicu globalisasi, seperti kelangkaan dan perebutan sumber daya, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta keinginan untuk memenangkan persaingan global. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi karena pada dasarnya berfungsi sebagai penggerak dalam setiap kegiatan perusahaan.

Dari riset yang dilakukan oleh Willis Towers Watson pada 2014, menyatakan bahwa 8 dari 10 perusahaan di Indonesia kesulitan mencari SDM yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (<https://swa.co.id> diakses 23 Maret 2019 pukul 09.53). Perusahaan mencari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang tinggi serta kritis terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di dalam dunia bisnis. Konsekuensi dari terjadinya globalisasi pada akhirnya akan merubah dalam cara mengelola SDM (*Human Resource Management*) (Wibowo, 2016: 40).

Sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Organisasi

juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi dan etos kerja keras, serta mempunyai komitmen kuat pada organisasi, sehingga sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang baik pada organisasi (Wibowo, 2016: 429). Motivasi merupakan faktor yang menentukan bagi seorang karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja. Karyawan akan termotivasi apabila kebutuhannya terpenuhi (Potu, 2013: 1209).

Karyawan merupakan faktor utama bagi perusahaan karena memiliki peran aktif dalam setiap kegiatan perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Permasalahan yang sering muncul di dalam organisasi adalah sebagian karyawan melakukan tindakan pelanggaran interdisipliner seperti ketidakhadiran atau absen dalam organisasi dan tingginya pergantian karyawan. Komitmen organisasi akan mempengaruhi terjadinya *turnover* (Wibowo, 2016: 430). Dari hasil survei gaji 2015 yang dilakukan oleh Mercer Talent Consulting & Information Solution tingkat *turnover* talent dari seluruh industri masih tinggi yakni 8,4%, tertinggi terjadi di sektor perbankan, yakni 16% (<https://swa.co.id> diakses 23 Maret 2019 pukul 09.53). Ringkasan penelitian dari dulu sampai sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan tingkat kemangkiran yang rendah (Kaswan, 2012: 294).

Selain itu salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan memberikan kompensasi

yang sesuai kepada karyawan karena kebijakan kompensasi sangatlah penting (Kasmir, 2016: 232). Survei yang dilakukan Willis Towers Watson kepada 8000 karyawan menunjukkan bahwa mereka menginginkan gaji yang kompetitif, kesempatan karir yang baik, dan kesempatan untuk berkembang di perusahaan (<https://swa.co.id> diakses 23 Maret 2019 pukul 09.53). Dengan merancang imbalan atau kompensasi yang baik akan memiliki dampak bagi organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi (Kasmir, 2016: 238).

Perkembangan industri keuangan Islam di Indonesia maupun di dunia sangat pesat. Begitu pula perkembangan industri perbankan Islam. Dimana perbankan syariah di Indonesia membutuhkan suatu sistem perbankan yang sehat dan memenuhi prinsip-prinsip syariah. Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu bank yang memberikan layanan produk dana dan jasa sesuai syariah kepada nasabahnya. Bank Syariah Mandiri resmi mulai beroperasi sejak tanggal 1 November 1999 atau tanggal 5 Rajab 1420 H. Bank Syariah Mandiri tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya.

Bank yang merupakan anak usaha Bank Mandiri itu kini memiliki 765 outlet di seluruh Indonesia dengan aset hingga Juni 2017 mencapai Rp 81 triliun. Prestasi yang didapatkan Bank Syariah Mandiri tak luput dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia menjadi penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dalam sebuah perusahaan. Bank Syariah

Mandiri KCP Kaliurang, Yogyakarta merupakan salah satu kantor yang ikut berkontribusi atas berbagai prestasi dan penghargaan yang diperoleh Bank Syariah Mandiri. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang, Yogyakarta. Dengan memperhatikan uraian penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: PENGARUH KOMITMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH MANDIRI KCP KALIURANG, YOGYAKARTA.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Ilmu Pengetahuan, sebagai sumbangan pemikiran dalam bentuk karya ilmiah untuk mendukung berkembangnya ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Pimpinan PT Bank Syariah Mandiri sebagai sumbangan pemikiran dan alternatif dalam memecahkan permasalahan yang ada dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan selanjutnya bagi peneliti lain dalam wacana dan permasalahan yang ada.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Berikut sistematika yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI**

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka penelitian terdahulu dan kerangka teori yang terkait dengan tema skripsi.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian yang digunakan, lokasi, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel, dan alat analisis data yang digunakan.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan dikaitkan dengan rumusan masalah yang telah dibuat.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan dan saran untuk penelitian selanjutnya.