

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu lembaga yang dikelola dan diorganisir bertujuan untuk melayani dan memenuhi kebutuhan konsumen. Faktor-faktor yang mendorong keberhasilan sebuah proses produksi perusahaan diantaranya bahan baku, modal, dan manusia. Faktor-faktor tersebut tentu berlaku pula didalam sebuah lembaga keuangan. Dimana terdapat bahan baku, modal, dan manusia yang juga dapat menunjang keberlangsungan hidup lembaga tersebut kedepannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu perkembangan sebuah organisasi, perusahaan, instansi dan lembaga karena, Sumber Daya Manusia merupakan aset bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Secanggih apapun teknologi dan peralatan yang dimiliki sebuah perusahaan, jika tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka produktivitas perusahaan tidak akan meningkat. Agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, Perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, perusahaan harus mampu memberikan dorongan semangat kepada karyawan melalui pencukupan semua kebutuhan karyawan.

Karyawan dalam bekerja membutuhkan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang sesuai kemampuan dan keinginan. Karyawan akan terdorong

untuk lebih baik berkarir di perusahaan jika semua kebutuhannya terpenuhi. Jadi karyawan akan termotivasi melakukan pekerjaannya jika apa yang mereka butuhkan dapat dipenuhi oleh perusahaan sebagai imbalan yang memang seharusnya diterima.

Pemenuhan kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan yaitu pemberian kompensasi, dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan karyawan dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin agar produktivitas meningkat. Dengan demikian karyawan akan merasa tenang dan nyaman saat bekerja karena, tujuan mereka bekerja untuk mendapatkan imbalan sudah dipenuhi oleh perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

Kompensasi juga menjadi salah satu faktor motivasi karyawan. Karyawan akan terdorong untuk mempersembahkan yang terbaik untuk perusahaan jika kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang karyawan berikan terhadap perusahaan. Hal tersebut diatas juga berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Jika karyawan sudah termotivasi karena adanya kompensasi yang diberikan perusahaan, maka yang berdampak terhadap perusahaan adalah meningkatnya produktivitas kerja karyawan sehingga mudah sekali bagi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Karyawan dan perusahaan berbeda, bila dilihat dari sudut pandang perusahaan, perusahaan adalah pemberi kompensasi, dimana perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk para karyawannya. Tidak hanya biaya untuk kompensasi yang berbentuk finansial, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya untuk kompensasi non finansial. Oleh sebab itu perusahaan harus selektif terhadap karyawan, perusahaan harus mampu menilai dengan teliti kinerja para karyawannya. Perusahaan juga harus mampu membedakan

karyawan yang berprestasi dan yang tidak, tentunya untuk kelangsungan hidup perusahaan kedepannya. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan. Apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi merupakan salah satu alasan mengapa karyawan bekerja, karyawan harus memenuhi kebutuhan hidupnya, tidak hanya kompensasi finansial yang karyawan harapkan dari perusahaan, tetapi kompensasi non finansial juga menjadi salah satu faktor karyawan bekerja disebuah perusahaan.

Karyawan tentunya membutuhkan kenyamanan dalam bekerja, kenyamanan tersebut didapat dari pemberian kompensasi non finansial yang meliputi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang sesuai kemampuan dan keinginan. Seperti pemberian tugas-tugas yang menarik, pekerjaan yang menantang, tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, pengakuan atau reward, rasa pencapaian, kebijakan yang sehat, kerabat kerja yang menyenangkan, supervisi yang kompeten, dan lingkungan kerja yang nyaman. Jika karyawan sudah nyaman pada saat bekerja maka karyawan juga akan melakukan semua kewajibannya dengan baik, sehingga secara tidak langsung produktivitas kerja akan meningkat, dan begitu juga pun sebaliknya. Seringkali yang terjadi didunia kerja adalah kurangnya kompensasi yang jelas, tidak sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, dan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan yang sebenarnya. Hal tersebut tentu sangat berdampak buruk terhadap motivasi kerja karyawan sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Pemberian tugas-tugas yang tidak menarik, pekerjaan yang tidak menantang, tanggung jawab atau kepercayaan yang tidak diberikan oleh perusahaan, pengakuan atau reward yang diberikan kurang, rasa pencapaian yang dirasa kurang memuaskan oleh karyawan, kebijakan perusahaan yang tidak sehat, supervisi yang tidak kompeten, kerabat kerja yang kurang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Masalah-masalah yang seperti ini juga menjadi faktor pemicu kejenuhan karyawan dalam perusahaan. Sehingga apabila karyawan merasa jenuh maka hal ini berdampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan, tidak menutup kemungkinan produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Bank Indonesia sebagai Bank Sentral yang berstatus tidak sama dengan bank umum lainnya. Bank Indonesia sebagai Bank milik pemerintah, adalah lembaga keuangan yang tidak bertujuan untuk memaksimalkan profit melainkan untuk mencapai tujuan tertentu seperti mencegah kegagalan yang dialami perbankan maupun bukan bank, kestabilan tingkat harga, kesempatan kerja dan akhirnya pada pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain, bank sentral bertugas untuk melaksanakan fungsi-fungsi pemerintah karena, bank sentral adalah juga bagian dari pemerintah. Oleh karena itu Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya tentunya ingin memberikan yang terbaik untuk karyawannya, agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitasnya dan pada akhirnya tugas pokok dan fungsi sebagai Bank Sentral dapat tercapai karena adanya kontribusi yang positif dari karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor motivasi karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya kepada para karyawannya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan tentunya sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika dilihat dari gaya hidup karyawan pada Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya dan informasi yang didapat selama observasi dilakukan, tampak kompensasi finansial yang diberikan sudah sesuai dengan harapan, keinginan, dan kebutuhan para karyawannya maka, sudah tidak diragukan lagi bahwa kompensasi finansial yang diberikan terhadap karyawan sudah pasti tidak ada kekurangan. Berbeda dengan pemberian kompensasi non finansial yang berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, selama pengamatan yang dilakukan, tidak dapat diamati secara langsung kepuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi non finansial dari pihak Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya, dan belum dapat diketahui apakah kompensasi non finansial yang diberikan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya atau tidak. Bila dilihat dari aktivitas kerja karyawan yang sangat padat, beban tugas yang cukup berat dan sepertinya tidak menarik dan terkesan monoton tidak menantang, dikhawatirkan karyawan akan merasa jenuh dan tidak nyaman dalam bekerja. Dikarenakan padatnya aktivitas, waktu untuk berinteraksi dengan sesama karyawan cukup sedikit, dan lain sebagainya.

Melalui observasi yang dilakukan dapat diketahui bahwa hampir semua karyawan sibuk dengan aktivitasnya masing-masing, tidak ada waktu untuk sekedar berinteraksi antar karyawan dikarenakan beban tugas yang cukup menyita waktu dan tenaga. Pada saat jam pulang kantor pun masih banyak karyawan yang lembur untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Hal tersebut terjadi karena status Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya sebagai Lembaga Keuangan

Negara yang memang seharusnya bekerja extra demi mencapai kestabilan ekonomi, dan menjadikan Indonesia Negara yang maju.

Karyawan jika sudah merasa tidak nyaman pada saat bekerja maka karyawan tidak akan terfokus terhadap tanggung jawabnya serta dapat menurunkan produktivitas kerjanya. Untuk mengantisipasi masalah tersebut dibutuhkan peran dari pihak Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya mengingat aktivitas karyawan yang sangat padat dan tentunya dengan aktivitas yang sepadat itu karyawan membutuhkan pemberian tugas-tugas yang menarik, pekerjaan yang menantang tidak terkesan monoton, tanggung jawab atau kepercayaan dari perusahaan, pengakuan atau reward, rasa pencapaian, kebijakan perusahaan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan pekerjaan yang nyaman. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap perbaikan atau evaluasi sistem pemberian kompensasi non finansial yang selama ini berjalan, bahwasanya selalu dilakukan evaluasi sistem kompensasinya apakah sistem yang selama ini sudah berjalan baik-baik saja dan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawannya serta tidak membutuhkan perbaikan dari sisi manapun, atau seperti yang dilihat pada saat observasi dengan hal-hal yang ditemukan justru membutuhkan perbaikan yang lebih baik lagi. Jika sistem kompensasi yang ada sudah sesuai kebutuhan karyawan dan dapat memuaskan keinginan serta harapan karyawannya, maka dapat dipastikan karyawan akan terdorong untuk melakukan yang terbaik sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan adanya sistem kompensasi yang baik. Begitu juga sebaliknya jika sistem kompensasi yang berlaku selama ini tidak sesuai kebutuhan karyawan dan tidak sesuai keinginan serta harapan para karyawannya maka yang terjadi adalah produktivitas kerja

karyawan akan menurun akibat kompensasi yang tidak sesuai dan hal tersebut berdampak langsung terhadap kelangsungan hidup Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya kedepannya.

Hal ini menjadi latar belakang penulis untuk mengetahui lebih dalam dan lebih jelas lagi tentang pengaruh pemberian kompensasi non finansial yang ada di Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya terhadap produktivitas kerja para karyawannya, dan berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan produktivitas kerja karyawan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya”**. kemudian peneliti adopsi kompensasi non finansial sebagai variabel bebas dalam penelitian ini, dengan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi non finansial yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya?
2. Variabel manakah diantara kompensasi non finansial yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya
- b. Untuk mengetahui variabel kompensasi non finansial manakah yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi penulis

Penulis dapat mengetahui tentang teori-teori yang telah didapatkan di bangku kuliah sehingga dapat menambah pengalaman dan mengasah pengetahuan serta wawasan khususnya dalam kajian tentang kompensasi.

2. Bagi Lembaga (Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya)

Dapat dijadikan acuan maupun sumber referensi dan masukan yang cukup berguna untuk memperbaiki sistem kompensasi, serta apabila terjadi permasalahan kompensasi dalam organisasi tersebut peningkatan produktivitas kerja dapat tercapai. Dapat pula dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan-keputusan organisasi.

3. Bagi Akademisi

Dapat dipakai sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis maupun yang bersifat menunjang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan dasar ataupun sumber-sumber wawasan dalam memberikan sudut pandang terhadap karyawan.