BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pegawai tidak hanya dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, tetapi juga diharapkan mampu memberikan kinerja yang optimal. Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan secara efektif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung kinerja dan kondisi pegawai, termasuk pemberian kompensasi yang sesuai serta kesempatan pengembangan karir yang jelas.

Industri perbankan pada ruang lingkup syariah mencatatkan kenaikan pertumbuhan sepanjang beberapa tahun terakhir di Indonesia. Pasar perbankan syariah memiliki banyak potensi strategis yang harus dimaksimalkan, karena Indonesia memiliki populasi Muslim terbesar di dunia. Proses konsolidasi tiga bank syariah milik negara menjadikan berdirinya BSI atau merupakan kependekkan dari Bank Syariah Indonesia dan merupakan tonggak sejarah terbesar dalam industri ini, menuntut mampu menghadirkan produk serta layanan finansial yang lebih unggul terutama aspek Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menjawab tantangan persaingan yang kian sengit, baik terhadap bank konvensional maupun sesama institusi syariah.

Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda, perhatian terhadap sistem kompensasi dan pengembangan karir menjadi penting karena kedua aspek tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Sistem kompensasi yang tepat dapat memberikan penghargaan atas kontribusi pegawai, sedangkan pengembangan karir dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai perkembangan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, apabila kedua aspek tersebut dapat dikelola dengan baik, diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik dan mendukung kepuasan kerja pegawai. Hal ini menjadi dasar penting untuk mengkaji sejauh mana sistem kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.

Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting untuk keberhasilan sebuah perusahaan, jadi penting bagi karyawan untuk perpartisipasi dengan aktif dalam berbagai operasi perusahaan. Semakin ketatnya persaingan mendorong bisnis untuk menyesuaikan diri terhadap dinamika dan kebutuhan pasar. Ini termasuk regulasi bisnis yang terus berubah, kecenderungan nasabah yang berubah, dan kemajuan teknologi yang cepat. Oleh karena itu, keberhasilan suatu bisnis sangat bergantung pada peran strategis sumber daya manusia. Karyawan adalah pendorong utama yang mewujudkan visi-misi perusahaan. Maka sudah seharusnya ketepatan rekrutmen SDM berkualitas memegang peranan penting dengan menjaga kepuasan kerja mereka (Herliana and Serang 2025).

Dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia, salah satu permasalahan yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk kompensasi yang diterima dan kesempatan untuk mengembangkan karir. Ketidakseimbangan antara beban tugas dengan kompensasi yang diperoleh dapat menjadi salah satu penyebab munculnya ketidakpuasan kerja. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi, tanggung jawab, dan hasil kerja pegawai serta adanya kesempatan pengembangan karir yang sesuai dengan harapan pegawai menjadi hal yang penting untuk diperhatikan perusahaan.

Pengembangan karir dan sistem kompensasi adalah dua komponen utama yang paling sering menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Penghargaan langsung atas upaya pegawai dapat diberikan dalam bentuk, gaji, bonus, dan insentif, serta kompensasi non finansial seperti tunjangan kesehatan dan kesempatan kerja. Sistem kompensasi dalam perbankan syariah harus sesuai dengan nilai-nilai syariah selain kompetitif secara industri. Ketidakpuasan kerja karyawan umumnya dipicu oleh ketidakseimbangan antara beban tugas dan kompensasi yang diperoleh.

Menurut penelitian (Widyaningtyas, Fransiska, and Maranata 2023), memaparkan pengembangan karier dan kompensasi mampu berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Putmasari Perkasa Semarang. Optimalisasi pengembangan karier meningkatkan kepuasan kerja terlihat dari variabel b = 0,236; t-hitung = 3,711 > t-tabel 1,982; p = 0,000. Pemberian kompensasi juga memberikan pengaruh positif bagi kepuasan kerja, terbukti pada capaian variabel b = 0,599; t-hitung = 9,673 > t-tabel 1,982; p = 0,000. Ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima

karyawan, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka. Maka dari itu, saran untuk peneliti berikutnya adalah mengembangkan penelitian menggunakan variabel lainnya.

Menurut penelitian (Herliana and Serang 2025), kompensasi dan pengembangan karier memuat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, ditandai dengan nilai sig. t = 0,000 < 0,05. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta menerapkan metode analisis yang lebih komprehensif dan studi komparatif lintas sektor industri.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis membuat penelitian dengan judul, *"Pengaruh Sistem Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda"*.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah sistem kompensasi secara parsial mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda?
2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda?
3. Apa mungkin sistem kompensasi dan pengembangan karir secara simultan (bersama–sama) mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda?

C. Tujuan Penelitian

1. Melakukan analisa agar mengetahui pengaruh parsial sistem kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.

2. Menguji dampak parsial pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.
3. Menilai kontribusi simultan antara kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Diharapkan menjadi sebagai sarana dalam menerapkan sistem kompensasi dan pengembangan karir, dimana penelitian ini memberikan pengetahuan tentang seberapa besar pengaruh kedua sistem tersebut dalam pengelolaan SDM di industri perbankan syariah.

2. Bagi Perusahaan

   Besar harapan dapat menjadi bahan evaluasi objektif dalam penyempurnaan sistem kompensasi dan pengembangan karier pada Bank Syariah Indonesia. Pihak manajemen dapat merumuskan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pegawai sekaligus menjamin kesejahteraannya.

3. Bagi Pembaca

   Diharapkan menjadi referensi serta sumber informasi bagi pembaca yang ingin memahami lebih lanjut mengenai system kompensasi, Pengembangan karir, dan kepuasaan kerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca mengenai penerapan menajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan terdiri atas lima bab yaitu memberikan gambaran terstruktur, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Menyajikan landasan teori mengenai kompensasi, pengembangan karier, dan kepuasan kerja, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis studi.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Desain studi, populasi sampel, jenis sumber data, operasionalisasi variabel, instrumen studi, teknik pengumpulan dan analisa data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan gambaran umum objek penelitian, deskriptif data hasil pengumpulan, hasil pengujian dan analisis data, serta pembahasan komprehensif mengenai temuan penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan akhir dari seluruh hasil penelitian rumusan masalah, implikasi penelitian, serta saran-saran praktis dan akademis untuk pihak terkait maupun penelitian selanjutnya.