

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Bank Rakyat Indonesia didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau bank bantuan dan simoanan milik kaum priyai Purwokerto, suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia. Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan peraturan pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, [emerintah Indonesia memutuskan menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terus meningkatkan pelayanannya secara professional sesuai dengan bidangnya masing-masing. Perubahan teknologi dan arus informasi yang sangat cepat telah mendorong perusahaan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan, sehingga pelanggan merasa puas dengan apa yang telah mereka dapatkan dari perusahaan. Banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan, salah satunya yaitu dengan

memberikan kesan yang baik dalam hal produk maupun pelayanan kepada pelanggan.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Indonesia mempengaruhi dalam perkembangan dunia usaha dan masyarakat dalam menjalankan usahanya, karena kebanyakan dari perusahaan milik pemerintah tersebut telah memonopoli beberapa bidang usaha yang mengatur kehidupan dan kebutuhan hidup masyarakat banyak. Mengatur dan menjalankan usahanya, BUMN diatur dan dikelola oleh pemerintah karena sangat berhubungan dengan nasib masyarakat Indonesia. Badan-badan Usaha Milik Negara tersebut, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari dunia usaha pada umumnya dan masyarakat pada khususnya dan harus dapat mempertahankan citra yang baik di mata masyarakat.

Tidak dapat dipungkiri bahwa Kinerja Kerja menjadi sorotan penting bagi setiap perusahaan atau perkantoran, terdapat beberapa nama-nama bank yang ada di Indonesia. Berikut data aset beberapa bank yang ada di Indonesia yaitu:

Tabel 1.1.
Data Rangkaing Bank yang ada di Indonesia berdasarkan Aset

Peringkat	Nama Bank	Total Aset
1.	PT. Bank Mandiri	2.216.323.558.000
2.	PT. Bank Negara Indonesia	2.035.916.523.000
3.	PT. Bank Tabungan Negara	1.814.559.087.000
4.	PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional	1.744.421.643.000
5.	PT. Bank Rakyat Indonesia	1.301.346.488.000

Sumber : https://www.kinerjabank.com/bank_rankings

Berdasarkan tabel data di atas dan berdasarkan data rangking yang diperoleh dari total aset. Total aset yang diperoleh menjadi perbandingan yang didapat dari kesiapan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel data rangking bank yang ada PT. Bank Rakyat Indonesia mempunyai total aset sebesar Rp.

1.301.346.488.000. Berdasarkan data di atas penulis memfokuskan kepada PT. Bank Rakyat Indonesia.

Adapun untuk mengetahui lokasi penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia dapat dilakukan dengan menggunakan data rangking berdasarkan laba se Jawa Barat yang diperoleh. Berikut data laba yang diperoleh pada PT. Bank Rakyat Indonesia se Jawa Barat yaitu:

Tabel 1.2.
Data Rangking PT. Bank Rakyat Indonesia Jawa Barat
Berdasarkan Laba

No.	Nama Kantor Wilayah BRI	Realisasi
1.	Kantor Wilayah Cirebon	322.236.873.000
2.	Kantor Wilayah Indramyu	315.994.765.000
3.	Kantor Wilayah Cimahi	301.763.987.000
4.	Kantor Wilayah Sumedang	296.882.763.000
5.	Kantor Wilayah Purwakarta	292.766.846.000
6.	Kantor Wilayah Tasikmalaya	274.764.987.000
7.	Kantor Wilayah Garut	256.967.342.000
8.	Kantor Wilayah Ciamis	245.873.654.000
9.	Kantor Wilayah Sukabumi	221.345.765.000
10.	Kantor Wilayah Bandung	211.596.000.000

Sumber : Buku Hijau Kanwil BRI Bandung Periode Desember 2018. Pdf

Berdasarkan tabel data di atas dan berdasarkan data rangking yang diperoleh dari laba kantor wilayah PT. Bank Rakyat Indonesia Jawa Barat, penulis memfokuskan kepada kantor wilayah Kota Bandung karena berdasarkan hasil penelitian oleh penulis data rangking yang berdasarkan laba yang paling rendah yaitu pada kantor wilayah Kota Bandung dengan laba sebesar Rp. 211.596.000.000.

Tidak dapat dipungkiri bahwa Kinerja Kerja karyawan menjadi sorotan penting bagi setiap perusahaan atau perkantoran terdapat kantor cabang di Kota Bandung. Saat ini kantor cabang di Kota Bandung terdapat 9 cabang PT. Bank Rakyat Indonesia, yaitu :

Tabel 1. 3.
Data Ranking PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kota Bandung
berdasarkan Laba

No.	Nama Kantor Cabang BRI	Target	Realisasi
1.	Bandung Asia Afrika	30.000.000.000	33.975.000.000
2.	Bandung Dago	30.000.000.000	30.071.000.000
3.	Bandung Cibadak	30.000.000.000	26.714.000.000
3.	Bandung Naripan	30.000.000.000	25.085.000.000
4.	Bandung Soekarno Hatta	30.000.000.000	21.306.000.000
5.	Bandung Dewi Sartika	30.000.000.000	18.147.000.000
6.	Bandung Martadinata	30.000.000.000	16.792.000.000
7.	Bandung Setiabudhi	30.000.000.000	15.282.000.000
8.	Bandung Kopo	30.000.000.000	13.295.000.000
9.	Bandung A H Nasution	30.000.000.000	11.199.000.000

Sumber : Buku Hijau Kanwil BRI Bandung Periode Desember 2018. pdf

Berdasarkan tabel data di atas dan berdasarkan data ranking yang diperoleh dari laba kantor cabang BRI Kota Bandung. Nilai laba yang diperoleh menjadi perbandingan yang didapat dari kesiapan semangat kerja karyawan. Berdasarkan tabel data ranking cabang-cabang PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kota Bandung target yang ditentukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia pusat yaitu Rp. 30.000.000.000. Berdasarkan Kantor Cabang Kota Bandung, penulis memfokuskan kepada salah satu Kantor Cabang yang berlokasi di Kota Bandung yaitu Kantor Cabang yang beralamatkan di Jalan A. H. Nasution No. 140, Kecamatan Sukamulya Kelurahan Cinambo, Kota Bandung, karena berdasarkan hasil penelitian oleh penulis data ranking yang berdasarkan laba yang paling rendah yaitu pada Kantor Cabang A. H. Nasution dengan laba sebesar Rp. 11.199.000.000.

Adapun untuk mengetahui kinerja kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung dapat dilakukan menggunakan data absensi karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1. 4.

Tabel 1.4.
Data Absensi PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution
Periode Juli-Desember Tahun 2018

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Cuti	Tidak Hadir	Hari Kerja
1.	Juli	150	10	7	14	22
2.	Agustus	150	12	8	20	22
3.	September	150	15	9	15	22
4.	Oktober	150	16	11	12	22
5.	November	150	19	12	14	22
6.	Desember	150	21	15	21	22
Jumlah					96	132

Sumber : Buku Hijau Kanwil BRI Bandung Periode Desember 2018. Pdf

Pada tabel 1. 2. Dapat diketahui bahwa masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulannya, terutama pada bulan Desember yang menunjukkan paling tinggi yaitu mencapai 21 orang. Hal ini dapat menunjukkan bahwa masih redahnya kinerja kerja karyawan yang dimiliki oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung.

Salah satu upaya untuk mencapai target dan tujuan perusahaan maka PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution sangat dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten untuk menunjang kinerja kerjanya. Sumber daya manusia merupakan asset vital organisasi karena peranannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Agar memperkuat hasil penilaian kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan, penulis melakukan pra-survei terhadap 30 karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung berikut adalah hasil pra-survei pada tabel 1. 5. dibawah.

Tabel 1. 5.
Hasil Pra-survei Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat
Indoensia Cabang A. H, Nasution Kota Bandung

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kualitas Kerja	1	2	5	13	9	63	2,10
2.	Kuantitas Kerja	2	1	6	15	6	68	2,27
3.	Tanggung Jawab	1	4	6	16	3	74	2,45
4.	Kerjasama	2	3	5	14	6	71	2,35
5.	Inisiatif	0	0	2	23	5	57	1,90
Skor rata-rata Kinerja Karyawan							2,21	
<p>Jumlah Skor = Nilai x Tingkat kesetujuan Rata-rata Skor = Jumlah skor : Jumlah responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata Skor : jumlah pernyataan</p>								

Sumber : Hasil Pra-survei pada karyawan BRI Cabang A. H. Nasution.

Berdasarkan tabel 1. 5. Hasil pra-survei tentang kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung dapat dikatakan rendah karena skor rata-rata yang diperoleh adalah 2,21 karena banyak karyawan yang memberikan tanggapan tidak baik, yaitu yang terdapat masalah digolongkan dengan pemilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), dan Kurang Setuju (KS). Kemudian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik itu yang berasal dari diri maupun itu yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja. Menurut Hasibuan (2016:65-71). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu sumber daya manusia dimana untuk mengumpulkan tenaga kerja yang baik tidaklah hal

yang mudah. Terlebih lagi dalam mempertahankan tenaga kerja yang sudah ada. Oleh sebab itu perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi dan mengembangkan karyawan yang di kehendaki perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Menurut Sari Marliani dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Karawang. Bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja . Hal ini menunjukkan semakin kurangnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan cenderung dapat menghambat kinerja karyawan.

Kemudian menurut Ferdy Roring dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Manado. Bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi. Hal ini menunjukkan kurangnya kompensasi yang didapat oleh karyawan maka akan cenderung dapat menghambat kinerja karyawan.

Mutia Arda dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan kurangnya kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan maka akan cenderung dapat menghambat kinerja karyawan.

Penulis melakukan pra-survei pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung pada tanggal 24 Juli 2019 kepada 30 karyawan. Pra-survei ini dilakukan agar mengetahui permasalahan maupun faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung.

Dibawah ini penulis Menyajikan hasil pra-survei yang telah dilakukan pada tabel 1. 6. Sebagai berikut :

Tabel 1. 6.
Data Hasil Penelitian Pendahuluan Mengenai Kondisi
Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia A. H. Nasution

No.	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	
1.	Kepuasan Kerja	Gaji/ Upah	0	1	2	14	13	51	1,70
		Pekerjaan Itu sendiri	0	2	2	12	14	52	1,73
		Promosi	0	0	6	16	8	58	1,93
		Rekan Kerja	0	0	2	20	8	54	1,80
		Supervisi	0	1	3	14	12	53	1,77
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja								1,78	
2.	Kompensasi	Gaji	1	0	5	18	6	62	2,01
		Insentif	0	1	5	16	8	59	1,97
		Asuransi	0	0	2	20	8	54	1,80
		Tunjangan	1	2	2	15	10	59	1,97
		Penghargaan	0	2	3	14	11	56	1,86
Skor Rata-rata Kompensasi								1,92	
	Stress Kerja	Stres Lingkungan	8	17	5	0	0	123	4,10
		Stres Organisasi	8	14	6	2	0	122	4,07
		Stres Individu	5	19	5	1	0	118	3,93
Skor rata-rata								4,03	
	Kepemimpinan	Pembimbing	7	14	1	6	2	108	3,60
		Visioner	5	15	4	5	1	108	3,60
		Menyatukan	6	20	3	1	0	121	4,00
		Demokratis	7	18	4	1	0	121	4,00
Skor Rata – rata kepemimpinan								3.80	

Lanjutan Tabel 1. 6.

No.	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- Rata
5.	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	2	17	8	2	1	107	3,57
		Lingkungan Kerja Non Fisik	0	19	8	3	0	106	3,53
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja									3,55
6.	Disiplin Kerja	Teladan	1	20	4	2	3	104	3,45
		Tujuan dan Kemampuan	7	18	2	3	0	119	3,97
		Promosi	8	19	3	0	0	125	4,17
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja									3,86
7.	Konflik Kerja	Konflik antar individu	6	21	2	0	1	118	3,93
		Konflik dalam diri seseorang	5	19	5	1	0	118	3,93
		Konflik antar anggota kelompok	10	13	6	1	0	122	4,07
Skor Rata-Rata Konflik Kerja									3,97
8.	Kompetensi	Sikap	4	22	3	0	1	124	4,13
		Pengetahuan	2	21	6	0	1	113	3,77
		Kemampuan	6	18	6	0	0	120	4,00
Skor Rata-Rata Kompetensi									3,96
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat kesetujuan Rata-rata Skor = Jumlah skor : Jumlah responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata Skor : jumlah pernyataan									

Sumber : Hasil Olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2019).

Berdasarkan data pra-survei diatas taebel 1. 6. Kepada 30 responden atau karyawan bahwa terdapa dua variabel mengenai kondisi kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. h. Nasution. Berdasarkan hasil pra-survei 30 responden yaitu pertama adalah hasi pra-survei tentang kepuasan kerja dengan rata-rata skor 1,78 hasil capaian tersebut terbilang rendah karena dibawah nilai ideal, yang kedua adalah kompensasi dengan hasil rata-rata 1,92 capaian skor

tersebut terbilang rendah karena capaian masih dibawah nilai ideal. Berikut adalah tabel hasil pra-survei kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution.

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan peneliti menemukan kondisi kinerja karyawan, yang pertama adalah faktor kepuasan kerja. Berikut adalah tabel 1. 7. Hasil pra-survei tentang kepuasan kerja.

Tabel 1. 7.
Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia
Cabang A. H. Nasution

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Gaji/ Upah	0	1	2	14	13	51	1,70
2.	Pekerjaan Itu sendiri	0	2	2	12	14	52	1,73
3.	Promosi	0	0	6	16	8	58	1,93
4.	Rekan Kerja	0	0	2	20	8	54	1,80
5.	Supervisi	0	1	3	14	12	53	1,77
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja							1,78	
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat kesetujuan Rata-Rata= Jumlah skor : Jumlah responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Mean : jumlah pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2019)

Berdasarkan tabel 1. 7. hasil pra-survei tentang Kepuasan Kerja secara umum memperoleh hasil skor rata-rata yaitu 1,78. Hasil tersebut dapat dilakukan rendah atau masih kurang sempurna karena banyak karyawan yang memberikan tanggapan tidak baik, yaitu yang terdapat masalah digolongkan dengan pemilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), dan Kurang Setuju (KS).

Selain hasil pra-survei diatas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya masih terdapat karyawan yang belum puas dengan pekerjaannya, masih terdapat karyawan yang belum puas dengan pekerjaannya, masih terdapat karyawan yang

merasa bahwa hubungannya dengan atasan dan rekan kerja terjalin tidak dengan sangat baik serta karyawan belum merasa peluang promosi jabatan di perusahaan tersebut sangat terbuka lebar bagi setiap karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan peneliti menemukan kondisi kinerja karyawan, yang pertama adalah faktor Kompensasi. Berikut adalah tabel 1. 8. Hasil pra-survei tentang Kompensasi.

Tabel 1. 8.
Hasil Pra-Survei Kompensasi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia
Cabang A. H. Nasution Kota Bandung

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Gaji	1	0	5	18	6	62	2,01
2.	Insentif	0	1	5	16	8	59	1,97
3.	Asuransi	0	0	2	20	8	54	1,80
4.	Tunjangan	1	2	2	15	10	59	1,97
5.	Penghargaan	0	2	3	14	11	56	1,86
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja								1,92
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat kesetujuan Rata-Rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Mean : jumlah pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 1. 8. Hasil pra-survei tentang Kompensasi secara umum memperoleh hasil skor rata-rata 1,92. Hasil tersebut tergolong rendah atau masih kurang, karena masih banyak karyawan yang memberikan jawaban atau tanggapan yang dapat dikatakan tidak baik, yang terdapat masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS) dan Kurang Setuju (KS).

Selain dari hasil pra-survei diatas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa tidak ada keuntungan bila bertahan di instansi, tidak ada kesepakatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kondisi Kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Menurut Robbins (2017:170) Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Kemudian kondisi kinerja karyawan yaitu kompensasi, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Menurut Hasibuan (2016: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indoensia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung ”**.

1. 2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian yang telah penulis sampaikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. 2. 1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yaitu penelusuran hal-hal yang menjadi permasalahan. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti dapat mengidentifikasikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Masih terasa kurangnya kepuasan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution :

- a. Kurangnya kepuasan atas ketidaksesuaian gaji dengan pekerjaan.
- b. Kurangnya kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.
- c. Kurangnya dukungan moril yang diberikan atasan.
- d. Kurangnya kepuasan atas kerjasama dalam tim.

2. Kompensasi

Masih terasa kurangnya kompensasi pada PT. Bank Rakyat Indoensia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung :

- a. Tunjangan yang dirasa masih kurang menurut karyawan.
- b. Masih kurangnya insentif kepada karyawan oleh perusahaan.

1. 2. 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung.
2. Bagaimana Kompensasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung.

3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung.

1. 3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution.
2. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung.

1. 4. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini yaitu kegunaan yang hendak dicapai dari aspek teoritis dan aspek praktis.

1. 4. 1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut yaitu :

1. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan hubungan dan pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan.
3. Memberikan informasi mengenai teori kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja kerja karyawan, yang mana dapat untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten.

1. 4. 2. Kegunaan Praktis

Secara Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut yaitu :

1. Bagi Penulis
 - a. Memahami permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung.
 - b. Memahami permasalahan mengenai kompensasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung.
 - c. Memahami permasalahan mengenai kinerja Memahami permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung.
 - d. Menjadi lebih memahami permasalahan kinerja karyawan dengan kondisi kepuasan kerja dan kompensasi.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya sebagai berikut :

- a. Dapat mengatasi kepuasan kerja yang karyawan rasakan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung.
 - b. Dapat mengatasi kompensasi yang karyawan rasakan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung.
 - c. Dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung.
3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang mengalami serupa.