

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Bank merupakan suatu badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat yang berbentuk simpanan dan kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan di samping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya (SDM). Untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional sangatlah penting. Peningkatan dalam manajemen kinerja tidak hanya berdampak pada hasil perusahaan, tetapi juga membawa manfaat yang lebih luas bagi para karyawan dengan meningkatkan kualitas dan kemampuan mereka dalam bekerja Fahmi, (2015:149).

Kompensasi merupakan faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Manusia sebagai pekerja memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, dan mereka bekerja dengan harapan mendapatkan imbalan atau kompensasi atas usaha mereka. Pemberian kompensasi sangat penting bagi organisasi untuk menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia. Salah satu elemen yang berkontribusi pada kepuasan kerja adalah kompensasi, kompensasi yang baik dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memicu Hasibuan (2019:198). Karena itu, penting bagi

manajemen untuk memberikan perhatian khusus terhadap kompensasi, dengan harapan bahwa kinerja karyawan akan terus meningkat (Larasati, 2018:90).

Saat ini banyak perusahaan mencari cara dan solusi agar para karyawannya memiliki semangat dan disiplin kerja yang tinggi, sehingga mendorong perusahaan memiliki kinerja yang sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Salah satu caranya dengan memberi motivasi berupa Bonus Tahunan, sering berinteraksi dengan orang lain dan mencari solusi untuk masalah kedisiplinan yang dihadapi oleh karyawan.

Kompensasi atau Bonus adalah cara perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya, sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja. Bonus ini merupakan bagian awal dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik. Memberikan bonus yang baik dan sesuai adalah faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karna pada dasarnya karyawan akan lebih semangat apabila mereka merasa di perhatikan di hargai hasil kerja kerasnya,

Disiplin juga terkait dengan penerapan sanksi terhadap pelanggaran. Ketika seorang karyawan melanggar aturan perusahaan, ia harus siap menerima konsekuensi sesuai dengan perjanjian yang ada. Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun serta terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan- aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan Sinambela L Poltak (2018:335). Tantangan disiplin yang dihadapi oleh anggota organisasi, baik atasan maupun bawahan, akan mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika dikaji lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Hartiningsih mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan (*superordinate*) maupun bawahan (*subordinate*) akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

Oleh karena itu kompensasi sudah semestinya mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian yg dilakukan oleh Kamal Rahmatullah dan Sudharto P. Hadi, yaitu Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. MMC Metal Fabrication), yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa kompensasi

mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tersebut. Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Berdasarkan hasil pra survey terkait dengan kompensasi karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Data Kompensasi Bonus Tahunan**  
**PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor**  
**Periode 2022-2023**

| Periode | Jumlah Karyawan | Hasil Penilaian |             |          |
|---------|-----------------|-----------------|-------------|----------|
|         |                 | Baik            | Sangat Baik | Istimewa |
| 2022    | 538             | 48              | 268         | 222      |
| 2023    | 538             | 69              | 302         | 167      |

*Sumber: Pra Survey Kompensasi PT Bank Rakyat Indonesia  
Kantor Cabang Bogor, 2022-2023*

Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa dari jumlah 538 orang karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor pada tahun 2022 terdapat Beberapa Hasil Penilaian Kinerja Yang Mempengaruhi Pendapatan Kompensasi Tahunan Yang Terdiri dari 48 Karyawan yang mendapatkan hasil (B/Baik), 268 Karyawan Mendapatkan hasil nilai (SB/Sangat Baik), dan 222 Karyawan mendapatkan nilai (Istimewa).

Sedangkan pada tahun 2023 terdapat Beberapa Hasil Penilaian Kinerja yang Mempengaruhi Pendapatan Kompensasi Tahunan Yang Terdiri dari 69 Karyawan yang mendapatkan hasil (B/Baik), 302 Karyawan Mendapatkan hasil nilai (SB/Sangat Baik), dan 167 Karyawan mendapatkan nilai (Istimewa). Fenomena yang terjadi di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Bogor pada kenyataannya disiplin kerja masih kurang, hal ini dibenarkan oleh Bapak Eko selaku SDM yang mengatakan bahwa disiplin kerja masih perlu ditenahi. Hal ini karena pada saat briefing pagi hari, masih terdapat karyawan di kantor yang belum hadir. Dalam hal ini jika pegawai melebihi dari batas keterlambatan tanpa keterangan akan mendapatkan surat peringatan yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pra survey terkait dengan absensi pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Data Absensi Pegawai**  
**PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor**  
**Periode 2022-2023**

| Periode | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Alasan Absensi   |                |
|---------|-----------------|-------------------|------------------|----------------|
|         |                 |                   | Tanpa Keterangan | Ada Keterangan |
| 2022    | 538             | 247               | 34               | 2.421          |
| 2023    | 538             | 247               | 40               | 3.228          |

*Sumber: Bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor, Periode 2022-2023*

Tabel 2 di atas memperlihatkan bahwa dari jumlah 538 orang karyawan PT Bank Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor pada tahun 2022 terdapat total alasan absen berjumlah 2.455 yang dimana tanpa keterangan berjumlah 34 dan ada keterangan (sakit, izin, dispensasi, cuti, terlambat) berjumlah 2.421. Sedangkan pada tahun 2023 terdapat total alasan absen berjumlah 3.268 yang dimana tanpa keterangan berjumlah 40 dan ada keterangan (sakit, izin, dispensasi, cuti, terlambat) berjumlah 3.228 dan ini merupakan tahun dengan jumlah total tertinggi di periode tahun tersebut.

Sebuah bisnis tidak selamanya berjalan mulus, pasti terdapat suatu hambatan yang harus dihadapi salah satunya saat kinerja karyawan mulai menurun. Apabila dibiarkan terus menerus, maka target perusahaan tidak akan tercapai. Salah satu perusahaan yang mengalami ketidakstabilan kinerja karyawan adalah PT Bank Rakyat Indonesia khususnya pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor, mengalami bermacam hambatan serta rintangan yang berkaitan pada kinerja karyawan yang mana hal itu

tergambarkan dari data kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Data Kinerja Karyawan**  
**PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor**  
**Periode 2022-2023**

| No. | Aspek Kinerja Karyawan                                                          | Persentase Pencapaian |      |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------|
|     |                                                                                 | 2022                  | 2023 |
| 1.  | Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu.                           | 83%                   | 81%  |
| 2.  | Hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan syarat-syarat kesesuaian. | 86%                   | 80%  |
| 3.  | Mampu bekerjasama dengan semua rekan kerja.                                     | 87%                   | 82%  |
| 4.  | Memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.                        | 84%                   | 81%  |

*Sumber: Bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor, Periode 2022-2023*

Berdasarkan tabel 3 PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor menjelaskan bahwa dari aspek kinerja karyawan mengalami penurunan yaitu pada tahun 2023. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan memperlihatkan bahwa kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor tersebut masih belum stabil yang disebabkan oleh adanya tingkat absen/kehadiran yang meningkat, karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan penurunan motivasi kerja yang sangat berkaitan erat dengan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dari pemaparan uraian diatas, terjadi kesenjangan antara teori dengan fakta yang terjadi di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor. Sehingga, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan menuangkannya dalam judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor)”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan dengan tanggung jawab yang lebih besar merasa tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan peran mereka.
2. Kompensasi bonus tahunan yang tidak disesuaikan dengan evaluasi jabatan.
3. Tingginya tingkat absensi ketidakhadiran karyawan.
4. Tata busana berpakaian yang cenderung masih tidak sesuai SOP.
5. Penurunan signifikan kinerja karyawan pada tahun 2022-2023.

## **C. Batasan Masalah**

Bersumberkan pada latar belakang masalah serta identifikasi masalah diatas peneliti akan membatasi penelitian ini, penulis membatasi untuk mengungkap faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189) yaitu : faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi , kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas,

komitmen dan disiplin. Maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi tambahan serta masukan bagi perusahaan guna mengatasi hambatan karyawan yang berkaitan pada kompensasi dan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

### **2. Bagi Karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi tambahan ide ataupun gagasan bagi karyawan selama bekerja disebuah perusahaan dan meningkatkan hasil kerja individu maupun kelompok.

### **3. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperdalam pengetahuan dan memperkaya ilmu serta pemahaman mengenai sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan pada kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### **4. Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi sumber referensi untuk penelitian lanjutan dengan fenomena yang sama yaitu berhubungan dengan kompensasi dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

## **G. Sistematika Penelitian**

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penelitian skripsi ini maka akan diberikan gambaran mengenai isi skripsi sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian seperti kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, Lokasi penelitian, variabel penelitian dan operasional, teknik pengumpulandata, populasi dan sampel, metode analisis data, instrumen penelitian.

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

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bogor.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**