

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan Indonesia yang terjadi saat ini, terkait sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan dengan baik, peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, merencanakan dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya pegawai yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki oleh suatu perusahaan seperti uang, materi, mesin-mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi perusahaan jika manusia didalam perusahaan itu merupakan daya pembangunan dan bukan perusak bagi perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi, dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan sumber daya manusia yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa datang (Mangkunegara 2006 : 7).

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, hal perlu diperhatikan adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas perusahaan seperti Bank karena pegawai berhadapan langsung dengan nasabah yang datang, kualitas pelayanan dalam kinerja harus bisa memuaskan nasabah. Jika pegawai kurang disiplin saat bekerja, kualitas pelayanan akan menurun, sehingga membuat nasabah tidak puas dengan pelayanan yang diberikan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula sebuah perusahaan. Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah disiplin kerja dan kompensasi finansial. Dalam efektivitas kinerja pegawai kedisiplinan pegawai merupakan hal utama yang harus diperhatikan dalam bekerja. Karena jika pegawai disiplin maka berpengaruh terhadap kinerja. Kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari absensi dan kinerja saat mengerjakan administrasi bank. Jika pegawai datang lebih awal maka pekerjaan akan cepat terselesaikan dan jika datang terlambat maka pekerjaanpun terbengkelai. Menurut Rivai (2009:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Perilaku pegawai yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam beberapa hal, yaitu: keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk, mencuri, tidur ketika kerja, berkelahi, mengancam pimpinan, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor.

Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para pegawai atau sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Selain permasalahan disiplin kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor kompensasi finansial. Kompensasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga organisasi harus menerapkan sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai. Dengan terakomodasinya kepentingan pegawai ini maka akan menimbulkan kepuasan bagi mereka yang selanjutnya akan mendorong motivasi untuk bekerja secara produktif dan efisien. Istilah kompensasi sendiri diartikan sebagai bentuk return finansial, jasa-jasa yang berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai dalam berorganisasi. Menurut Sedarmayanti (2010) kompensasi segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari pekerjaan mereka.

Secara sederhana, kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para pegawai. Suatu kompensasi dapat berupa finansial ataupun non finansial. Pada umumnya, istilah kompensasi dipakai dalam pengertian proses pengadministrasian gaji dan upah. Suatu kompensasi akan dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja atau memotivasi pegawai. Oleh karena itu, penting sekali perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil. Jika para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja dapat menurun drastis. Program-program kompensasi sangatlah penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena mencerminkan adanya usaha perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Husein Umar (2007:16) mengungkapkan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima berupa upah, gaji, insentif, premi, bonus, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan langsung perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja dari karyawan semakin meningkat (Yani, 2012:139).

Sebelumnya terdapat beberapa peneliti yang membahas tentang disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Wairooy tahun 2017, disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Jalil tahun 2018, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi merupakan faktor pendorong terdepan dalam menimbulkan kinerja pegawai. Pegawai akan menunjukkan performa kerja yang prima melalui kesesuaian dan ketepatan gaji, upah lembur dan tunjangan. Sedangkan hasil dari analisis regresi linear berganda, terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Aromega, Kojo, Lengkong tahun 2019, menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun kompensasi secara parsial (individual) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Disiplin Kerja secara parsial (individual) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti di Bank Tabungan Negara (BTN) KC Ternate pada tanggal 23-25 Desember 2019, peneliti menemukan fenomena yaitu adanya tidak disiplinnya pegawai yaitu keterlambatan pegawai saat masuk kerja. Peneliti juga melakukan wawancara kepada salah satu pegawai, bahwa faktor terlambatnya pegawai saat bekerja yaitu pemberian kompensasi finansial belum maksimal atau tidak sesuai dengan kinerja pegawai. Untuk itu jika kompensasi yang diberikan rendah maka mengakibatkan disiplin kerja pegawai juga rendah.

Bank Tabungan Negara (BTN) KC Ternate adalah Badan usaha milik negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan yang terletak di Jl. Pahlawan Revolusi No.30-31 Kel. Gamalama Kota Ternate, Maluku Utara – 97721. Kinerja pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) KC Ternate belum sepenuhnya maksimal, ada beberapa masalah disiplin kerja yaitu, keterlambatan pegawai, dan

keterlambatan lebih dari 1x. berikut adalah tabel daftar kehadiran pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) KC Ternate 2019 :

Tabel 1.1. Data Kehadiran Pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) KC Ternate Tahun 2019

NO	Bulan	Terlambat	Terlambat lebih dari 1X
1	Januari	54	10
2	Februari	33	7
3	Maret	39	7
4	April	36	6
5	Mei	51	9
6	Juni	25	3
7	Juli	58	11
8	Agustus	48	10
9	September	42	10
10	Oktober	9	0
11	November	16	3
12	Desember	27	7

Sumber : Kepala Cabang Bank Tabungan Negara (BTN) KC Ternate

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas dapat di ketahui bahwa tingkat absensi Bank Tabungan Negara (BTN) KC Ternate pada bulan Januari sampai dengan Desember 2019 dengan jumlah 81 pegawai secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, dimana masih ada pegawai yang belum mentaati disiplin kerja seperti : jam kerja, dimana dari keseluruhan pegawai masih ada yang datang terlambat dan ada pegawai yang terlambat lebih dari 1x, seperti di bulan Januari ada 10 pegawai yang terlambat lebih dari 1x. Hal ini menunjukkan masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin kerjanya. Target perusahaan yang masih belum dicapai oleh pegawai, diduga masalah belum optimalnya kinerja ini muncul karena terdapat beberapa masalah kompensasi dan juga disiplin kerja pada Bank Tabungan Negara (BTN) KC Ternate.

Disamping itu sikap pegawai yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai pegawai. Tindakan-tindakan seperti tersebut di atas dapat berakibat pada kurangnya pelayanan kepada nasabah. Adapun pendapat yang

dikemukakan oleh Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

Pada saat ini industri perbankan memasuki masa persaingan yang sangat kompetitif. Hal ini disebabkan banyaknya bank yang beroperasi. Persaingan merupakan tantangan berat bagi tiap perusahaan. Untuk itu diperlukan disiplin yang kuat dari para pegawai agar tetap bertahan dan menang dalam persaingan. Memenangkan persaingan Perbankan dalam menghadapi lingkungan bisnis yang sangat kompetitif agar tetap bertahan atau eksis salah satunya dengan cara mengembangkan pelayanan pelanggan dan pegawai disiplin dengan baik. Dengan pelayanan serta kenyamanan yang diberikan kepada nasabah dapat menentukan laju pertumbuhan suatu Bank.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberi dukungan kepada pegawai yang berupa suasana tempat kerja yang nyaman, penciptaan disiplin kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawai, akan dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Namun, perusahaan tidak terlalu menaruh perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Padahal sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam setiap perubahan terhadap keberhasilan perusahaan. Pegawai merupakan faktor sangat penting di perusahaan, dan kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas perusahaan. Sehingga ada fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang belum maksimal bisa saja menjadi faktor penyebab pegawai belum optimal di perusahaan.

Selain dari masalah di atas peneliti ini didukung oleh hasil beberapa penelitian sebelumnya oleh Satedjo Dan Kempa (2017) dengan hasil Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Artinya kedua variabel sudah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan 0,036. Namun, disarankan kepada perusahaan agar lebih memfokuskan kepada pemberian

kompensasi. Hal ini karena kompensasi dinilai lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan disiplin kerja. Husain (2018) dengan hasil disiplin kerja diperoleh konstanta bernilai positif diartikan jika ada perubahan kenaikan pada variabel disiplin kerja maka akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan juga akan meningkat dengan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan. Samudra, Rahardjo Dan Mukzam (2014) dengan hasil Kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) KC Ternate“**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan yang ingin dibahas dan diuraikan oleh peneliti adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) KC Ternate ?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) KC Ternate ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) Ternate

2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) Ternate

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penulis ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan seorang manajer dalam pengambilan keputusan dan dapat menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang berhubungan dengan kedisiplinan kerja, kompensasi dan kinerja pegawai itu sendiri.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta memperluas wawasan bagi peneliti yang dapat berguna. Selain itu, peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat diterapkan oleh peneliti di dalam dunia kerja yang nantinya lebih khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia.