

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pandemi covid-19 yang sedang terjadi saat ini, tentu membuat persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin ketat sehingga beberapa perusahaan mengalami keterpurukan dalam perekonomiannya. Definisi persaingan semakin ketat adalah karena keberadaan internet. Hanya dengan mengandalkan sebuah jaringan, beberapa pekerjaan bisa dilakukan di daerah mana saja di dunia. Sehingga, pekerja kantoran tidak perlu lagi berpindah tempat dari satu tempat ke tempat lain demi bekerja di kantor impian, karena semuanya bisa dilakukan jarak jauh. Terlebih, di masa pandemi, setiap negara mencanangkan kampanye untuk melakukan pekerjaan jarak jauh demi menahan menyebarnya virus covid-19. Di Indonesia sendiri, hal ini memengaruhi tingkat PHK. Semakin banyak pula perusahaan berlomba-lomba dalam mengelola pekerjaannya untuk mencapai tujuan sehingga mudah dikendalikan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pada hakikatnya, kunci sukses sebuah perusahaan bukanlah hanya sebatas dana dan kecanggihan teknologi saja namun sumber daya manusia sebagai pekerja utama merupakan salah satu modal dan pemegang peran terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Demi mencapai tingkat keberhasilan yang sempurna, setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber dayanya. Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan. Karena, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi

oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik jika tidak memiliki karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Sebuah perusahaan juga pasti mempunyai masalah dengan kinerja karyawannya. Sehingga, diperlukan pimpinan dan pengarahan yang baik untuk mengelola sumber daya manusia didalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang matang haruslah dimulai sejak awal, karena nanti akan sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi tersebut. Menyadari akan pentingnya pengelolaan tersebut, maka perusahaan haruslah pandai dalam menyatukan persepsi atau cara pandang seorang karyawan dan perusahaan agar dapat terjalin kerjasama yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal sehingga menghasilkan sebuah kinerja yang sempurna.

Hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia disuatu perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Siagian (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, serta faktor-faktor lainnya.

Handoko (1987) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan Nitisemito (2002) menyatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang

diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau berkerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Handoko (1992) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Menurut Simamora (2004) disiplin didefinisikan sebagai prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam sebuah organisasi. Selain itu, disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan. Tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2001).

Penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memang telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun, terdapat sebuah perbedaan dalam hasil penelitian tersebut, ada yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada pula yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Martinus (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Riwanto (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Sahanggamu & Mandey (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Katiandagho dkk. (2014) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung & Manalu (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, pengambilan objek pada PT BPR BKK DEMAK. Bank ini merupakan badan usaha milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kabupaten Demak dalam bidang perbankan. Berdasarkan pengamatan survei yang dilakukan, diketahui bahwa kinerja pegawai di PT BPR BKK DEMAK belum mencapai target yang telah direncanakan. Berikut dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 1. 1.**  
**Capaian Kinerja Karyawan Tahun 2018-2020**

No	Triwulan	Target (Milyar Rp)	Realisasi (Milyar Rp)	Presentase
1	Triwulan 1	90	86,24	95,82%
2	Triwulan 2	90	83,11	92,34%
3	Triwulan 3	90	85,72	95,24%
4	Triwulan 4	90	85,54	95,04%

**Lanjutan Tabel 1. 2.**  
**Capaian Kinerja Karyawan Tahun 2018-2020**

5	Triwulan 1	90	83,36	92,62%
6	Triwulan 2	90	78,51	87,23%
7	Triwulan 3	90	88,22	98,02%
8	Triwulan 4	90	82,23	91,37%
9	Triwulan 1	90	80,17	89,08%
10	Triwulan 2	90	70,56	78,40%

*Sumber : PT.BPR BKK DEMAK, 2020*

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa target kinerja pegawai pada PT BPR BKK DEMAK periode tahun 2018-2019 dikatakan sudah baik, hanya saja belum optimal. Namun, pada periode tahun 2020 untuk triwulan 1 dan 2 sedikit mengalami penurunan diperkirakan dampak dari adanya covid-19. Sehingga masih perlu dilakukan peningkatan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan data dan pernyataan-pernyataan yang telah diuraikan, penyusunan penelitian ini dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR BKK DEMAK”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dalam penelitian ini yang menjadi perumusan masalah adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK DEMAK ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK DEMAK ?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK DEMAK ?

### **1.3. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis hanya membahas mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek yang diteliti hanyalah karyawan pada PT BPR BKK DEMAK.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan adanya penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK DEMAK.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK DEMAK.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK DEMAK.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Guna memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menyempurnakan kinerja karyawan. Salah satunya dengan memperhatikan

kompensasi, motivasi, serta disiplin kerja yang lebih baik guna mencapai keunggulan dalam bersaing dan terciptanya kinerja yang maksimal.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen sebagai sumbangsih pikiran dalam rangka pembinaan Manajemen sumber daya manusia yang lebih unggul.