

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Dessler (2010), saat ini adalah waktu yang menarik bagi para manajemen sumber daya manusia (SDM). Globalisasi produksi dan penjualan menunjukkan bahwa tingkat persaingan semakin tinggi, dan tingkat persaingan yang semakin tinggi berarti semakin banyak tuntutan perbaikan mengurangi biaya, meningkatkan produktivitas karyawan, dan melakukan hal-hal dengan lebih baik dan murah.

MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat. Hasibuan (2012:10)

Menurut Badriyah (2015:153) dalam upaya mewujudkan keunggulan bersaing, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam suatu

organisasi/perusahaan, perusahaan/organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai adalah dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. (Priansa, D.J. 2014)

Menurut Setiawan (2013) Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bias dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Menurut Hasibuan (2012:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Menurut Yani, M (2012:117) Penilaian Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu.

Menurut Setiawan (2013) kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Contoh fenomena yang terjadi adalah Bupati Tasikmalaya Uu Ruzhanul Ulum mengaku akan memotong tambahan penghasilan pegawai (TPP) bagi tiap PNS yang tak

masuk kantor pukul 07.00. Pasalnya, peraturan terkait disiplin kerja mewajibkan seluruh PNS Pemkab Tasikmalaya masuk kantor lebih awal satu jam dari waktu sebelumnya. Sejak mulai diberlakukan, peraturan ini telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai Pemkab. Tujuan pegawai masuk lebih pagi supaya menciptakan pelayanan prima kepada masyarakat dan aktifitas perkantoran bisa berjalan lebih awal. Selama penerapan peraturan ini, petugas Satpol PP melakukan pengecekan secara langsung ke kantor-kantor. Mereka nantinya akan mendata pegawai yang tak mematuhi aturan tiap harinya. Hasilnya nanti akan segera ditindaklanjuti mulai dengan sanksi teguran, tertulis sampai paling akhir pemotongan TPP. Peraturan ini diharapkan bisa memacu PNS semakin giat dalam menjalankan kewajibannya melayani masyarakat. www.kompas.com. 8/8/16.

Contoh fenomena lainnya adalah Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) Yuddy Chrisnandi menekankan tidak ada alasan bagi aparatur sipil negara untuk bersantai dalam bekerja setelah cuti panjang akhir tahun berakhir. Menpan-RB melakukan pengecekan terhadap sejumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan guna dilakukan penindakan disiplin kerja. Menurut Menpan-RB, pegawai semacam itu lebih layak jika ditugaskan di rumah dengan gaji ala kadarnya, ketimbang mengganggu kerja di kantor. Jika dibandingkan dengan Jepang, Korea Selatan, dan negara maju lain itu bisa maju karena Negara tersebut menerapkan disiplin. Disiplin bukan karena ditakut-takuti, bukan karena dipaksa-paksa, tapi karena budaya. Menpan-RB memerintahkan kementeriannya untuk melakukan penilaian kinerja pegawai setiap bulan. Pegawai dengan penilaian terbaik akan memperoleh penghargaan

dan kemungkinan percepatan kenaikan jenjang kerja. www.kompas.com. 4/1/2016.

Masalah kompensasi dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi salah yang dihadapi semua perusahaan, termasuk PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk atau lebih dikenal dengan Bank BJB. Bank BJB merupakan sebuah Badan Usaha Milik Daerah terbesar di Indonesia dan merupakan Bank yang sedang ingin bertransformasi menuju jajaran Bank besar di kancah nasional. Sesuai dengan visinya dalam ingin menjadi salah satu dari 10 Bank terbesar dan berkinerja terbaik di Indonesia. Dalam mencapai visi Bank BJB menuju ranking sepuluh besar tersebut berbagai upaya masih terus dilakukan, salah satunya dengan meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia untuk menjadi semakin berkualitas dan profesional dalam rangka mendukung kegiatan bisnis. Bank BJB memposisikan peningkatan kualitas dan pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu prioritas utama untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat akan mendorong organisasi menjadi lebih efektif dan efisien dalam manajemen SDM nya sehingga memungkinkan organisasi memiliki daya saing dan mampu berkompetisi di era persaingan yang semakin kompetitif. Priansa (2014)

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa adanya keterkaitan erat antara kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka peneliti, mengajukan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BJB Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BJB Bandung ?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BJB Bandung?
3. Apakah kompensasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BJB Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BJB Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap karyawan PT. Bank BJB Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap karyawan PT. Bank BJB Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menghasilkan tambahan inovasi dan mengembangkan tentang ilmu pengetahuan berkaitan

dengan masalah yang diteliti mengenai pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi Bisnis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang berguna bagi praktisi bisnis dan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan ide yang berguna untuk perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam menjalankan dan mengembangkan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan kedisiplinan khususnya terhadap kinerja karyawan.

