

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan perusahaan yang konstan memaksa perusahaan untuk memenuhi dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan guna menjaga kelangsungan operasi perusahaan. Sumber daya yang dimiliki setiap perusahaan beragam, termasuk keuangan, fisik, sumber daya manusia, dan keunggulan teknologi dan informasi. Namun, di antara semua sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mengalokasikan dan mengelola sumber daya lain perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan dan memegang peranan penting dalam menjalankan berbagai fungsi perusahaan. Suparyadi (2015: 271) berpendapat bahwa dalam manajemen sumber daya manusia, hubungan antara organisasi dan karyawannya merupakan suatu kerjasama dalam kontak psikologis, yaitu semua pihak memiliki hak dan kewajiban yang disepakati bersama.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan, karena setiap perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan menunjukkan kinerja yang buruk, dapat menyebabkan perusahaan terhambat untuk mencapai tujuannya. Masalah yang muncul ketika SDM tidak dikelola dengan baik adalah menurunnya kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2015: 67)

PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Depok dalam pemberian kredit pada sektor perdagangan, konsumtif (lain-lain), dan jasa, mengingat tiga sektor inilah yang paling mereka tangani. Namun tetap memberikan peluang pada sektor lain asalakan sesuai dengan sistem dan prosedur perkreditan yang berlaku di PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Depok. PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 yang kami pilih adalah cabang yang berada di Jl. Raya Citayam No. 12 F&G Pancoran Mas Depok, dengan jumlah keseluruhan karyawan berjumlah 57 orang.

Pengembangan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 memberdayakan perusahaan yang membutuhkan karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam melayani nasabah. Melihat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 meyakini bahwa diperlukan tindakan khusus bagi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan. Untuk PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Tampaknya sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena pegawainya berinteraksi langsung dan intensif dengan nasabah

Hasil pekerjaan yang buruk atau baik dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan terutama dalam hal mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa upaya yang umum dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan menciptakan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Hal ini dikarenakan masalah yang sering muncul terkait dengan kinerja karyawan diantaranya rendahnya motivasi, perasaan kurang adil dalam hal kompensasi, sehingga disiplin kerjanya menurun. Kebijakan organisasi dalam hal pemberian kompensasi yang memadai berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik maka suatu perusahaan seharusnya meningkatkan motivasi dari karyawan bersangkutan, demikian pula disiplin kerja.

Peneliti menggunakan ketiga variabel tersebut sebagai prediktor karena dalam dunia bisnis keuangan, persaingan antara perusahaan perbankan dan perusahaan keuangan non-perbankan sangat ketat, dan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi karyawan merupakan tiga karakteristik penting yang harus ada. Tujuan, sasaran dan kinerja. Tujuan, sasaran, dan kinerja perusahaan dapat dicapai melalui kinerja karyawan yang prima. Peneliti menduga ketiga variabel tersebut berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang berkinerja tinggi, yang kemudian berdampak pada kinerja organisasi.

Berdasarkan data *turnover* karyawan perusahaan menunjukkan adanya penurunan jumlah karyawan selama periode 2017-2021 di PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Depok pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1** Jumlah *Turnover* Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Depok

Periode	Jumlah Karyawan (orang)	Perubahan	
2017	59		
2018	60	1	1,7%
2019	57	-3	-5,0%
2020	56	-1	-1,8%
2021	55	-1	-1,8%

Sumber : HRD PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Depok (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1. jumlah *turnover* karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Depok mengalami penurunan dari 59 di tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 60 karyawan menjadi 55 karyawan pada tahun 2021. Fenomena yang ada masih terdapat karyawan dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan absensi keterlambatan karyawan yang tercermin pada Tabel 1.2 yang mana terjadi penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang karyawan dengan pekerjaannya.

Terkait dengan kompensasi, dimana kompensasi merupakan faktor penting dalam menjaga kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), remunerasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh seorang karyawan, langsung atau tidak langsung, dalam bentuk uang, barang, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sendiri dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif. Kompensasi tidak langsung berupa imbalan kerja meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan. Mendapatkan gaji yang baik di perusahaan akan berdampak positif bagi perusahaan. Jika karyawan dibayar atas kontribusi yang telah diberikan, maka karyawan akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi di lokasi penelitian yaitu di kantor PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan pihak manajemen memberikan kompensasi kepada para karyawan, dimana kompensasi tersebut yaitu berupa gaji karyawan, insentif karyawan, uang

lembur yang diberikan dan jamsostek. Namun, selama ini PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok belum maksimal dalam hal fasilitas kompensasi non finansial dengan pertimbangan bahwa kompensasi non finansial adalah upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan yang dapat menjadi kunci sukses organisasi. Selain itu terkait dengan dana pensiun dan jenjang karir yang ada diperusahaan menunjukkan belum sepenuhnya dilakukan dengan baik. Dikarenakan masih adanya karyawan belum mendapatkan pensiun serta jenjang karir belum diterapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Karyawan tidak hanya perlu memiliki pekerjaan yang berkualitas tinggi, tetapi juga harus memiliki sikap dan etika yang baik. Untuk melakukan ini, pemimpin perlu melatih disiplin kerja yang baik dan memberi karyawan kemauan untuk mengubah perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja juga dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja, dan menjadi syarat bagi karyawan untuk membentuk sikap, perilaku, dan tatanan hidup disiplin, sehingga mempermudah pekerjaannya. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok tidak lepas dari beberapa permasalahan seperti masalah yang terjadi dengan disiplin kerja. Hal ini terlihat dari Tabel 1.2.

**Tabel 1.2.** Absensi Kerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Depok

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Absensi tidakhadir rata-rata/tahun		Lambat masuk rata-rata/tahun		Cepat pulang rata-rata/tahun	
		total	%	total	%	total	%
2017	59	7	11,86%	11	18,64%	13	22,03%
2018	60	9	15,00%	10	16,67%	15	25,00%
2019	57	8	14,04%	12	21,05%	7	12,28%
2020	56	7	12,50%	8	14,29%	9	16,07%
2021	55	5	9,09%	6	10,91%	5	9,09%

Sumber : HRD PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Depok (2022)

Dari Tabel 1.2 di atas menunjukkan karyawan sering terlambat dan tidak masuk kerja yang mengakibatkan terjadinya penurunan pada pencapaian kinerja karyawan. Ketidakhadiran dan keterlambatan yang tinggi membuat kinerja kerja dalam perusahaan tersebut terhambat, serta ditemuinya sebagian karyawan juga melakukan aktivitas lain disaat jam kerja. Oleh karena itu karyawan yang melakukan aktivitas lain saat bekerja dapat menghambat atau mengganggu proses kerjanya perusahaan. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan adalah karena kurang disiplinannya para karyawan dalam menjalani tugas dan mentaati peraturan yang ada. Kedisiplinan mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan motivasi kerja, perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya, memungkinkan setiap karyawan bekerja sesuai dengan kondisi setempat. Salah satu faktor pendukung kinerja pegawai adalah adanya dorongan dari pegawai untuk bekerja. Karyawan harus termotivasi untuk bekerja lebih baik. Motivasi dalam diri seorang karyawan adalah motivasi.

Menurut pengamatan awal penulis, motivasi karyawan untuk melakukan tugasnya masih relatif rendah. Hal ini terlihat dari persentase keterlambatan kedatangan, dan masih banyak pegawai yang tidak berada di kantor pada jam kerja. Kurangnya kebutuhan akan prestasi di tempat kerja oleh beberapa karyawan merupakan indikasi masalah, dengan sebagian besar karyawan datang ke kantor hanya untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari mereka daripada memprioritaskan prestasi tinggi di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, variabel yang digunakan dalam penelitian ini diduga memiliki pengaruh dalam persepsi kinerja diri karyawan sehingga dapat membantu pihak perusahaan yaitu kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Wibowo (2016: 289) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan persepsi kinerja diri karyawan dan memotivasi karyawan. Hasibuan, (2019). Seiring waktu, mereka akan menjadi karyawan yang kuat dan terampil yang akan mampu melakukan pekerjaan dan aktivitasnya dengan baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, kami menemukan bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan bisnisnya adalah meningkatkan persepsi kinerja diri karyawan melalui peningkatan disiplin bisnis. Hasibuan (2019:95) teori motivasinya mengatakan bahwa produktivitas seseorang dapat ditentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya. Sehingga motivasi sangatlah penting untuk menunjang persepsi kinerja diri karyawan, untuk itu dapat dipertahankan yang sudah baik namun perlu adanya dorongan motivasi bagi karyawan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, atau workshop sehingga meningkatkan persepsi kinerja diri karyawan.

Pembeda dari penelitian sebelumnya terdapat pada objek yaitu karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok. Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan menggunakan variabel sama dengan penelitian terdahulu, yaitu untuk membuktikan apakah memang benar antar variabel memiliki hasil positif sesuai dengan penelitian sebelumnya jika ditempatkan pada objek penelitian ini. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Persepsi kinerja diri karyawan (Studi kasus pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok)”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap persepsi kinerja diri karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap persepsi kinerja diri karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap persepsi kinerja diri karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap persepsi kinerja diri karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap persepsi kinerja diri karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap persepsi kinerja diri karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap persepsi kinerja diri karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap persepsi kinerja diri karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang membacanya maupun terikat secara langsung didalamnya, adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan peneliti sebagai bahan masukan yang membutuhkan informasi yang berkaitan dengan penelitian ,pengembangan teori, pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi wawasan serta menambah khasanah kepustakaan khususnya di bidang perilaku karyawan. Membantu para peneliti berikutnya untuk menelaah pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap persepsi kinerja diri karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok dalam pengambilan langkah dan keputusan berbisnis.

3. Bagi Objek Penelitian

Peneliti adalah karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok sehingga diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam menjalankan strategi bisnis, yaitu budaya organisasi, kompensasi dan kepemimpinan yang berdampak keterikatan karyawan.