

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dalam berbagai perusahaan perbankan di era globalisasi ini banyak menghadapi ketidakpastian yang disebabkan oleh perubahan yang dinamis dalam lingkungan. Peningkatan daya saing perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi kelangsungan hidup perusahaan, karena suatu perusahaan tanpa tenaga kerja yang handal hanya akan mengganggu keberlangsungan perusahaan itu. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif adalah dengan meningkatkan kinerja pada perusahaan. Menurut Riyadi (2011), kinerja pada umumnya merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas.

Sebagai sebuah entitas yang berbasis kinerja, Bank Mandiri mendistribusikan target perusahaan ke masing-masing individu berdasarkan potensi dan kapabilitas pegawai, yang dituangkan dalam *Key Performance Indicator* (KPI) Pegawai. Selanjutnya, kinerja setiap individu direncanakan, ditetapkan, di-*review* dan dinilai dengan menggunakan *tools* bernama *Individual Performance Management System* (IPMS) yang disusun agar setiap pegawai dapat menjalankan tugasnya secara optimal serta diharapkan dapat meningkatkan loyalitas pegawai dan menggerakkan iklim pekerjaan yang terbuka, positif dan progresif. Proses penilaian IPMS dilakukan dalam siklus tahunan berupa Perencanaan Kerja (*planning* dan *goal setting*) serta *monitoring* dan *evaluation*. Prosesnya dikerjakan secara *online* pada sistem *Mandiri Easy* yang berbasis internet sehingga dapat diakses sewaktu-waktu oleh setiap pegawai.

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: kepemimpinan, kompensasi, motivasi, disiplin, dan masih banyak lainnya. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Siagian dalam Sutrisno, 2010:213). Pemimpin dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting karena memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pemimpin

yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi setiap keputusan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2013: 93). Setiap perusahaan menginginkan karyawan bekerja secara efektif dan efisien dalam kinerjanya. Kemampuan seorang atasan untuk memotivasi karyawan adalah hal yang sangat penting dalam setiap usaha organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, karena setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak yang dapat mempengaruhi kemauannya dalam bekerja. Pemberian motivasi sangat penting untuk dilakukan agar karyawan dalam bekerja dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan secara langsung dan dapat berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut.

Selain motivasi, kompensasi juga merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan dalam Munawir, Amri dkk, (2014). Dalam suatu organisasi pengaturan kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan (Martoyo dalam Munawir, *et al.*, (2014). Kompensasi inilah yang akan digunakan para karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Menurut (Terry dalam Sutrisno, (2010) Disiplin kerja adalah alat penggerak karyawan, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan suatu organisasi yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan itu bekerja. Karyawan harus mengembangkan disiplin yang tinggi, karena dari tindakan yang disiplin itulah kinerja karyawan dapat terlihat. Disiplin disini juga dipengaruhi adanya pembagian kerja yang jelas dalam perusahaan dari atasan sampai dengan karyawan biasa dan pelaksanaan setiap karyawan dalam perusahaan.

Sebagai sebuah entitas yang berbasis kinerja, Bank Mandiri mendistribusikan target perusahaan ke masing-masing individu berdasarkan potensi dan kapabilitas pegawai, yang

dituangkan dalam *Key Performance Indicator* (KPI) Pegawai. Selanjutnya, kinerja setiap individu direncanakan, ditetapkan, di-*review* dan dinilai dengan menggunakan *tools* bernama *Individual Performance Management System* (IPMS) yang disusun agar setiap pegawai dapat menjalankan tugasnya secara optimal serta diharapkan dapat meningkatkan loyalitas pegawai dan menggerakkan iklim pekerjaan yang terbuka, positif dan progresif. Proses penilaian IPMS dilakukan dalam siklus tahunan berupa Perencanaan Kerja (*planning* dan *goal setting*) serta *monitoring* dan *evaluation*. Prosesnya dikerjakan secara *online* pada sistem *Mandiri Easy* yang berbasis internet sehingga dapat diakses sewaktu-waktu oleh setiap pegawai.

Menurut hasil wawancara dari 5 pegawai yang berbeda, pemimpin Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat masih menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter, sehingga keluhan yang dirasakan serta saran dari karyawan tidak tersalurkan dengan baik. Padahal hal tersebut dapat memperlambat kinerja yang bersangkutan

Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat memiliki kompensasi berupa gaji, bonus, dan tunjangan sesuai dengan kinerja berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) Pegawai. Kinerja yang baik dalam perusahaan ini diukur dari kemampuan karyawan dalam menghasilkan target yang telah ditentukan. Besar gaji, bonus dan tunjangan para karyawan di Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat selalui mengalami kenaikan hampir setiap tahun untuk dapat menyesuaikan dengan kesejahteraan para karyawan Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat.

Dalam memotivasi karyawan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik setiap periode yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu untuk memotivasi karyawan Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat juga memberikan promosi kepada para karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik. Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat juga memberikan pelatihan kepada para karyawan untuk memberikan tambahan motivasi kepada para karyawan agar dapat memberikan kinerja yang baik.

Berdasarkan data yang diteliti ternyata kondisi pada Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat di jumpai masih adanya pegawai yang sering terlambat masuk kerja. Hal ini didasari pada data absensi yang berhasil peneliti dapatkan sebagai berikut:

Tabel. 1,1

Data Absensi Pegawai Bank Mandiri Cabang Surabaya barat Periode Januari 2019 – Juni 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	Terlambat
1	Januari	100	7	11
2	Februari	100	8	14
3	Maret	100	5	12
4	April	100	9	10
5	Mei	100	6	16
6	Juni	100	8	12

Sumber : internal perusahaan

Berdasarkan data pada tabel 1,1 permasalahan yang ada merupakan kedisiplinan yang kurang baik dari para pegawai, dilihat dari tingkat kehadiseniran dan ketepatan waktu kerja. Pegawai yang dimiliki Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat berjumlah kurang lebih 58 orang, tingkat absen pada bulan Januari mencapai 7 orang dan keterlambatan 11 orang. Kemudian pada bulan Januari, tingkat absen mencapai 8 orang dan keterlambatan 14 orang. Tingkat absen pada bulan Maret 5 orang, dan keterlambatan 12 orang. Tingkat absen pada bulan April 9 orang dan keterlambatan 10 orang. Tingkat bulan Mei 6 orang dan keterlambatan 16 orang. Pada bulan Juni tingkat absen 8 orang dan keterlambatan 12 orang. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat kepada kinerja.

Berdasarkan uraian mengenai kepemimpinan, kompensasi, motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi , Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Surabaya Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dengan dilakukannya penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat memenuhi harapan dan tujuan perusahaan yang berhubungan dengan kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan menambah referensi kepustakaan Universitas Katolik Widya Mandala khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan disiplin ilmu dan teori yang didapat selama kuliah dalam bentuk praktek khusus, serta untuk mempelajari masalah- masalah yang ada dalam perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan

Guna memudahkan pemahaman dalam penelitian ini, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini dibuat sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Menjelaskan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan riset.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan secara singkat mengenai penelitian terdahulu; landasan teori, hubungan antar variabel, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Menjelaskan secara singkat mengenai jenis penelitian; identifikasi variabel; definisi operasional; data dan sumber data; pengukuran data; alat dan metode pengumpulan data; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; uji validitas dan reliabilitas; dan teknik analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan secara singkat mengenai deskripsi data, pengujian data, persamaan structural, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Memuat simpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat, khususnya kepada konsumen atau perusahaan yang ingin melakukan penelitian sejenis/melakukan penelitian lebih lanjut.