

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini persaingan antar jasa perbankan di Indonesia sudah semakin ketat, baik antara perusahaan jasa perbankan milik negara (BUMN), Bank swasta, maupun jasa perbankan swasta yang kini kian menjamur di lingkungan masyarakat dengan memanfaatkan peluang yang ada saat ini. Untuk memenangkan persaingan ataupun sekedar bertahan dalam persaingan saat ini, perusahaan haruslah mampu memiliki visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan perusahaan yang seefektif dan seefisien mungkin. Hal ini berdampak pada jasa perbankan yang ada untuk bisa menghasilkan produk serta memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat saat ini. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan tersebut.

Dalam hal ini, para pimpinan yang bersangkutan haruslah menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Baik dalam sumber daya produksi, pemasaran, keuangan, maupun sumberdaya manusia. Dalam hal ini, faktor sumberdaya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat vital dalam sebuah perusahaan dikarenakan setiap manusia memiliki sifat, perilaku, pemikiran dan keinginan yang berbeda. Oleh karena itu diperlukan manajemen profesional dalam

mengelolanya agar setiap pihak yang terkait memiliki pemikiran yang sama dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.

Pada umumnya, masyarakat menggunakan jasa perbankan sebagai salah satu solusi cara mendapatkan modal yang mudah dan cepat. Kebutuhan akan modal pun semakin lama semakin bertambah. PT. Bank Central Asia sebagai salah satu lembaga jasa perbankan swasta pun menjadi salah satu alternatif yang bisa digunakan oleh masyarakat.

PT Bank Central Asia menargetkan laba bersih pada tahun 2017 mencapai sebesar Rp. 23,3 triliun, atau naik 13,1% dibandingkan realisasi laba bersih tahun 2016 yang di perkirakan mencapai Rp.20,6 triliun. Menurut Jahja Setiaatmadja selaku Direktur Utama PT Bank Central Asia, peningkatan laba sejalan dengan kenaikan kredit dan juga faktor pendukung lain seperti dana pihak ketiga ([keuangan.kontan.co.id](http://keuangan.kontan.co.id)). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwasanya PT Bank Central Asia bisa mencapai tujuan tersebut salah satunya dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya yang dimiliki demi tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu yang bisa dilakukan adalah dengan meningkatkan aspek sumberdaya manusia yang dimiliki.

Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu perusahaan. Menurut Thompson (dalam Robbins, 2010:264) kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi dalam bekerja, perusahaan dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama.

Menurut Siagian (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini juga menuntut para karyawan agar bisa secara fokus dan konsisten dalam bekerja.

Dalam mengelola kompensasi di suatu perusahaan maupun instansi dibutuhkan manajemen kompensasi profesional yang bisa mengelolanya dengan baik. Apa lagi pada tahun 2015, Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi menyatakan seluruh provinsi di Indonesia telah menetapkan upah minimum provinsi atau UMP dan upah minimum kabupaten/kota atau UMK 2017 ([www.Liputan6.com](http://www.Liputan6.com)). UMP masing-masing wilayah di Indonesia mengalami kenaikan kembali yang disesuaikan dengan kualitas hidup layak suatu daerah. Hal ini harus diselesaikan dengan cepat, teliti, dan bijak agar pihak perusahaan dan para pekerja merasa sama-sama diuntungkan serta terdapat hubungan yang bisa terjaga dengan baik

Selain kompensasi, faktor kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. Dorongan kerja yang disebut motivasi, mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya. Namun, kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami maupun menerapkannya dengan tepat.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan. Pemimpin di suatu organisasi, baik yang bersifat profit oriented maupun nonprofit oriented memiliki posisi

dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan merupakan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut (Fahmi, 2013:14)

Seorang pemimpin haruslah bisa memahami kebutuhan para pekerjanya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut dekat dengan para pekerjanya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja. Dengan memiliki kepemimpinan efektif, diharapkan perusahaan bisa terus berkembang ke arah yang lebih baik, Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap disiplin. Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan seperti yang diinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012:194).

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti, terdapat ketidakstabilan disiplin kerja dalam tingkat kehadiran tepat waktu yang terjadi di PT. Bank Central Asia KCP Sepanjang. Dalam penerapannya, PT.Bank BCA sudah menggunakan teknologi fingerprint untuk mengetahui tingkat kehadiran para pegawainya. Sikap disiplin dari para pegawai sangatlah menentukan omset pendapatan yang akan didapatkan oleh tiap KCP maupun cabang demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini terdapat persaingan internal antar UPC dalam menjaring nasabah sebanyak-

banyaknya, malah terdapat beberapa nasabah yang berpindah dari satu KCP ke KCP lain demi mendapatkan pelayanan terbaik.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, maka sangatlah penting bagi para pegawai PT. Bank BCA untuk bersikap disiplin dalam bekerja guna memberikan pelayan yang terbaik kepada perusahaan dan nasabah secara langsung. Hal ini sangatlah berguna demi tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, serta masyarakat.

Oleh karena itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Bank BCA. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK KCP SEPANJANG DENGAN VARIABEL INTERVENING DISIPLIN KERJA”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pada PT.Bank Central Asia sepanjang?
2. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pada PT.Bank Central Asia sepanjang?
3. Apakah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang?
4. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang?

5. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang melalui variabel *intervening* disiplin kerja ?
7. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang melalui variabel *intervening* disiplin kerja ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Disiplin kerja pada PT.Bank Central Asia sepanjang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Disiplin kerja pada PT.Bank Central Asia sepanjang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang melalui variabel *intervening* disiplin kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang melalui variabel *intervening* disiplin kerja.

## 1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya :

### 1. Teoritis

- a. Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja
- b. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

### 2. Praktis

- a. Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai
- b. Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.