

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Mangkunegara, (2002:2) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, keterpaduan, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Agar dapat berkembang secara optimal, organisasi perlu memiliki kesadaran bahwa sumber daya yang dimilikinya sangatlah penting. Menjadikan sumber daya sebagai inti organisasi. Perlu adanya perhatian khusus bagi mereka, karena tanpa mereka tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan harapan organisasi.

Suatu organisasi pasti menginginkan hasil kerja yang baik dalam jangka waktu tertentu, untuk mencapai hasil tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini menyebabkan semua perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan percaya bahwa jika karyawan memiliki kualitas yang tinggi, maka hasil pekerjaannya juga akan berkualitas. Pernyataan ini ditegaskan oleh Gorda (2004) bahwa keberhasilan suatu perusahaan hanya dapat dicapai dengan usaha dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin baik pula hasil yang dicapai. Sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka semakin rendah pula hasil yang dicapai, hal ini terjadi karena secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

PT. Bank Tabungan Negara adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Produk dari PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk yaitu KPR dan perbankan, perbankan perumahan dan komersial, perbankan perumahan dan syariah, Treasury dan Asset Management. Status perusahaan milik negara ini memungkinkan Bank BTN untuk bergerak lebih luas dengan fungsinya sebagai bank komersial (umum).

Tabel 1.1
 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
 Cabang Cawang Jakarta

| No | Indikator Penilaian | Target | Pencapaian Kinerja | | |
|------------|------------------------|--------|--------------------|------|------------|
| | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | Hasil Kerja | 100% | 66% | 74% | 65% |
| 2 | Kepemimpinan | 100% | 75% | 66% | 70% |
| 3 | Disiplin Kerja | 100% | 69% | 70% | 71% |
| 4 | Komunikasi | 100% | 70% | 72% | 67% |
| Rata- Rata | | 100% | 70% | 71% | 68,2 5% |

Sumber : Data diolah oleh HRD PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

Cabang Jakarta Cawang

Dapat dilihat dari Tabel di atas bahwa PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk. Pencapaian kinerja rata-rata antara tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 menunjukkan penurunan kinerja karyawan di Cabang Jakarta Cawang. Pencapaian kinerja rata-rata masing-masing sebesar 71% dan 70% pada tahun 2019 dan 2020, sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 68,25 persen, masih jauh dari target manajemen sebesar 100 persen. Akibatnya, manajemen di perusahaan mencari cara untuk membantu bisnis mencapai tujuannya dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2011:125) kompensasi finansial adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pekerja, karena pekerja tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena itu Kompensasi digunakan oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan dengan adanya kompensasi yang diberikan, perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2004:444). Disiplin kerja merupakan hal yang memiliki banyak dampak positif, baik bagi perusahaan maupun karyawannya. Disiplin kerja akan memastikan bahwa ketertiban dipertahankan dan tugas dilaksanakan tanpa insiden, memungkinkan bisnis mencapai tujuan mereka. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan tercipta bagi karyawan, yang akan meningkatkan moral dan produktivitas di tempat kerja.

Melalui komunikasi dapat memberikan informasi tentang pekerjaan yang memungkinkan karyawan bertindak dengan rasa tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan sekaligus dapat mengembangkan semangat organisasi Wursanto (1992:60). Adanya kerjasama yang harmonis ini diharapkan dapat meningkatkan moral pegawai karena komunikasi berkaitan dengan keseluruhan proses pembinaan perilaku manusia dalam organisasi.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil oleh organisasi untuk memastikan orang-orang dalam organisasi tersebut memiliki kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang tepat pada saat dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik dan terhindar dari frustrasi kerja yang berakibat pada menurunnya kinerja perusahaan Menurut Dubrin (2015), pengembangan karir merupakan kegiatan karyawan yang membantu merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan sehingga perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber

daya yang dimilikinya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau tujuan atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati bersama (Rivai dan Basri. 2005: 50).

Berdasarkan latar belakang terkait pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jakarta Cawang”**

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan dalam konteks permasalahan. Rumusan masalah penelitian ini secara rinci sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jakarta Cawang
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jakarta Cawang
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jakarta Cawang
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jakarta Cawang

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki rencana untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini diharapkan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jakarta Cawang
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jakarta Cawang

3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jakarta Cawang
4. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jakarta Cawang

Dengan terlaksanakannya tujuan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Teoritis

Dengan tujuan yang lebih luas, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk menyempurnakan model penelitian tentang dampak kompensasi finansial, disiplin kerja, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi untuk pemahaman kita dan menjadi sumber untuk penelitian masa depan tentang pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3. Praktis

Diharapkan temuan penelitian ini akan membantu peneliti lebih memahami bagaimana kompensasi finansial, disiplin kerja, komunikasi, dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Jakarta Cawang