

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Beriringan perubahan waktu di zaman globalisasi, perkembangan teknologi menjadi lebih pesat begitupun dengan persaingan bisnis yang semakin ketat. Dalam menghadapi dunia persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien agar sanggup menaikkan daya saing serta melindungi keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan yang tersedia akan terus berupaya memperoleh keuntungan maksimal dan nilai jual yang tinggi. Tujuannya tercapai apabila perusahaan mampu mengatur sumber daya manusia (SDM) dipunya secara maksimal.

Pengelolaan sumber daya manusia baik oleh perusahaan sangat penting dilakukan supaya mereka dapat berkontribusi secara optimal. Sumber daya manusia mempunyai kemampuan besar guna melangsungkan, menggerakkan, dan mengendalikan seluruh aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia yaitu aspek produksi utama perusahaan, sebab itu sumber daya manusia haruslah mempunyai kemauan, keterampilan, ide, serta produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Memiliki karyawan yang kompeten, berkualitas, dan berkinerja tinggi merupakan keinginan semua perusahaan maupun organisasi. Keberhasilan dan tujuan suatu perusahaan hanya bisa dicapai dengan usaha dan kualitas karyawan yang dimilikinya. Semakin bagus kualitas karyawan yang dimiliki, makin bagus kinerja yang digapai. Kebalikannya makin rendah kualitas karyawan yang dimiliki, makin rendah kinerja yang digapai. Hal tersebut yang membentuk manajemen sumber daya manusia jadi indikator terpenting tercapainya tujuan perusahaan efektif juga efisien.

Koperasi Swadharma yaitu koperasi karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. didirikan 30 Juli 1968 juga disahkan menjadi badan hukum pada 10 Desember 1968. Dimana anggotanya merupakan pegawai aktif dan pensiunan BNI, karyawan Yayasan Danar Dana Swadharma, karyawan Yayasan Kesejahteraan Pegawai BNI, karyawan Koperasi Swadharma, karyawan anak perusahaan dan karyawan organisasi sosial di lingkungan BNI. Koperasi

Swadharma selalu mengamati berupaya mampu mencukupi keperluan anggota, serta merealisasikan visi dan misi menerapkan budaya kerja perusahaan yakni, komitmen, proaktif, semangat.

Berikut ini adalah data capaian kinerja karyawan yang dikumpulkan penulis dari Koperasi Swadharma Jakarta:

**Tabel 1.1**

**Penilaian Kinerja Karyawan Koperasi Swadharma Jakarta**

No	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2021	2022	2023
1	Disiplin Kerja	100%	90,29%	90,86%	95,43%
2	Inisiatif	100%	87,43%	84,00%	94,29%
3	Kejujuran	100%	92,57%	94,29%	96,98%
4	Sikap Kerja	100%	87,43%	86,29%	93, 14%
<b>Rata-rata</b>		<b>100%</b>	<b>89,43%</b>	<b>88,86%</b>	<b>94,96%</b>

Sumber: Koperasi Swadharma Jakarta, 2025

Merujuk pada Tabel 1.1, didapati kinerja karyawan Koperasi Swadharma Jakarta belum mencapai target dan masih terdapat hasil naik turun atau fluktuatif dari tahun 2021-2023. Pada tahun 2021 realisasi kinerja karyawan sebesar 89,43%, pada tahun 2022 realisasi kinerja mengalami penurunan sebesar 88,86% dan ditahun berikutnya yaitu 2023 penilaian kinerja meningkat sebesar 94,96%. Penurunan penilaian sebesar 0,57% yang terjadi pada tahun 2022 dikarenakan masih kurangnya inisiatif dan sikap karyawan dalam mengambil tindakan untuk menyelesaikan tugas tanpa harus diinstruksikan. Lalu realisasi kinerja pada tahun 2023 belum maksimal (94,96%) oleh karena itu, dibutuhkan pengkajian lebih lanjut guna mengamati faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta menilai dan membenahi kendala yang ada.

Selain kinerja karyawan terdapat fenomena terkait disiplin kerja karyawan tetap didapati karyawan datang telat masuk ke kantor. Koperasi Swadharma Jakarta sudah menentukan jam masuk kerja seluruh karyawan yaitu setiap hari pukul 08.00 WIB, namun tetap ada saja karyawan datang terlambat melebihi waktu telah ditentukan. Hal tersebut pasti mengangkat pengaruh buruk untuk individu juga karyawan lain yang taat aturan serta dapat mempengaruhi target

harian dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut ini adalah data rekapitulasi absensi karyawan Koperasi Swadharma Jakarta dalam tiga tahun terakhir.

**Tabel 1.2**

**Daftar Absensi Karyawan Koperasi Swadharma Jakarta**

Keterangan	2021	2022	2023
Mangkir	0,00%	0,00%	0,00%
Sakit	1,15%	1,05%	1,03%
Cuti	4,13%	3,73%	5,56%
Terlambat	1,77%	1,23%	1,14%
WFH	42,8%	29,83%	3,10%
<b>Total</b>	<b>7,05%</b>	<b>6,01%</b>	<b>7,73%</b>

Sumber: Koperasi Swadharma Jakarta, 2025

Merujuk Tabel 1.2, maka kita lihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan Koperasi Swadharma Jakarta cukup tinggi yakni tahun 2021 1,77% juga paling rendah tahun 2023 1,14%. Dengan kondisi seperti ini dapat ditarik kesimpulan bahwasanya masih terdapat sebagian karyawan tersebut yang menyepelekan waktu menjadi kurang disiplin dalam hal kehadiran. Jika hal tersebut terus diabaikan berlangsung, dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari Koperasi Swadharma Jakarta harus tegas dalam mendisiplinkan karyawannya.

Dalam menggapai kinerja yang baik terdapat beberapa faktor yang mendukung meliputi beban kerja, kompensasi finansial, dan disiplin kerja. Beban kerja sendiri ialah serangkaian permintaan peran atau tanggungjawab perlu dituntaskan karyawan tenggat khusus. Beban kerja juga meliputi apa saja yang harus dikerjakan karyawan selama jam kerja, kerjaan karyawan sudah ditentukan menurut standar kebijakan perusahaan, perusahaan perlu memahami kualitas karyawannya agar dapat memberikan pekerjaan selaras.

Pekerjaan yang diberi kepada karyawan selaras pada bidang juga keahliannya akan dilakukan senang hati dan tidak akan menimbulkan tekanan. Sebaliknya jika beban kerja diberikan berlebih memunculkan tekanan fisik ataupun mental terhadap karyawan. Menurut Ilahude et al. (2024) dalam penelitian yang dilakukannya menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh positif pada kinerja

karyawan dan mampu menyimpulkan hipotesis beban kerja pada kinerja karyawan diterima.

Kompensasi juga menjadi faktor yang mampu memengaruhi rendah atau tingginya kinerja karyawan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dikendalikan besaran kompensasi finansial baik langsung ataupun secara tidak langsung. Ketika perusahaan tak memberi ganti rugi layak pada karyawan, tak mampu dipungkiri perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang bermutu dari masa ke masa (Deyanti Poli & Bagasworo, 2023). Tetapi jika kompensasi yang diberikan sudah layak dan sesuai akan membuat karyawan terdorong melaksanakan pekerjaan secara baik maka kinerja dikeluarkan pun memuaskan. Hal tersebut diperjelas pada studi yang dilaksanakan Suryani & Ningsih (2019) menyebutkan kompensasi finansial dengan parsial berdampak positif pada kinerja pegawai. Berpengaruhnya kompensasi finansial tak lepas dari kompensasi dalam bentuk komisi material diberi pada karyawan selaras pada pekerjaannya adil juga merata serta mampu memenuhi kehidupan karyawan.

Unsur utama menggapai kinerja tinggi ialah pengerjaan disiplin kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019) “disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan pimpinan dalam melaksanakan komunikasi karyawan untuk mengubah tingkah lakunya sesuai dengan regulasi juga kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja perlu ditegakkan diperusahaan, sebab tanpa sokongan disiplin kerja baik, susah menggapai keberhasilan tujuan perusahaan (Sinambela, 2016). Hal tersebut selaras pada studi sudah dilaksanakan Dunan & Gunawan (2023) menyebutkan disiplin kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya studi lain yang memperkuat ialah menurut Hamdyani et al. (2022) dapat ditarik kesimpulan variabel disiplin kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna, makin baik disiplin kerja seorang karyawan, meningkat kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian masalah di atas berhubungan pada faktor memengaruhi kinerja, penulis menyatakan ketertarikannya melaksanakan studi yang judulnya

## **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Swadharma Jakarta”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Merujuk latar belakang telah diuraikan, penulis merumuskan masalah yang dipergunakan untuk dasar studi ini adalah:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Swadharma Jakarta?
2. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Swadharma Jakarta?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Swadharma Jakarta?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah di atas tujuan studi yaitu sebagai berikut:

- a. Mengetahui serta menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Swadharma Jakarta.
- b. Mengetahui serta menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Swadharma Jakarta.
- c. Mengetahui serta menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Swadharma Jakarta.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap dengan studi ini dapat membantu orang lain, khususnya:

- a. Bagi Perusahaan  
Studi mampu jadi bahan evaluasi Koperasi Swadharma Jakarta untuk mengelola karyawannya, mengevaluasi dan meningkatkan kinerja agar memenuhi hasil ideal mengamati beban kerja, kompensasi finansial, dan disiplin kerja.
- b. Bagi Akademik  
Studi ini dipergunakan sebagai sumber informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan terutama manajemen sumber daya manusia. Mampu sebagai referensi, acuan, atau rujukan studi lain.

c. Bagi Penulis

Studi ini menaikkan keterampilan menulis dan meningkatkan wawasan dan pengalaman tentang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penulis berharap teori dalam penelitian ini dapat diterapkan dalam dunia kerja.

