

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan. Terutama pada perkembangan zaman yang terjadi saat ini, banyak perusahaan yang saling bersaing dengan perusahaan lain dalam bidang yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Persaingan yang ketat berarti suatu perusahaan harus mampu menjadi lebih kompetitif agar perusahaan tetap bisa bertahan. Salah satu harapannya adalah berkembangnya sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Tanpa adanya dukungan serta peran dari sumber daya manusia, maka tujuan perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan profesional oleh perusahaan agar dapat menyeimbangkan kebutuhan sumber daya manusia dengan kebutuhan lainnya untuk memajukan operasional perusahaan (Rivai, 2015). Dapat diartikan juga bahwa sumber daya manusia memiliki kunci pokok di suatu perusahaan dalam mencapai dan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Hasil kinerja karyawan dapat menjadi cerminan perusahaan untuk menentukan apakah kinerja sudah dijalankan dengan baik dan dari sisi perusahaan harus dapat mengoptimalkan karyawannya dan menumbuhkan inovasi baru untuk perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami karakteristik karyawan yang berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Evaluasi kinerja dibutuhkan untuk melihat hasil dan tingkat kesuksesan karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan, yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi kinerja karyawan memiliki peran yang penting bagi peningkatan kualitas dan kinerja yang dimiliki karyawan. Apabila tingkat kinerja tidak sesuai yang

diharapkan, evaluasi kinerja ini dapat menjadi peluang dalam mengawasi perkembangan karyawan dan untuk merencanakan peningkatan kinerja.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik negara terbesar di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan pada tanggal 16 Desember 1895 oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja di Purwokerto, Jawa Tengah. Sejak 1 Agustus 1992, status BRI berubah menjadi perseroan terbatas berdasarkan Undang-undang Perbankan No. 7 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1992 Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintahan Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dan masih digunakan sampai saat ini.

Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara individu maupun secara tim. Selain itu, kedisiplinan juga berguna dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam sebuah bisnis. Dengan kata lain, tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sinambela, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Limbong, Shary., Solehudin., et al (2022), mengatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah, M., Sulastini., et al (2018) juga mengatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Kompensasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus bisa memperhatikan kompensasi yang diberikan untuk karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan, maka semakin besar upaya yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika perusahaan menawarkan kompensasi yang rendah, karyawan juga akan memberikan kinerja yang rendah kepada perusahaan karena mereka merasa kompensasi yang ditawarkan tidak sebanding dengan apa yang mereka lakukan

untuk perusahaan. (Dewi Patimah, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangabean, S.N., Dirbawanto, N.D., et al (2022), mengatakan bahwa “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukendar., Hakim, L., et al (2020), juga mengatakan bahwa “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Manusia lebih mampu melakukan aktifitasnya untuk hasil yang optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang sehat, kondusif, dan aman. Semakin baik lingkungan kerja, semakin baik juga kinerja dari karyawan. (Sedarmayanti, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham Maulana Subha (2020), mengatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman, N.E., Ilham., et al (2022), juga mengatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Terdapat juga hasil penelitian yang berlawanan dengan hasil penelitian diatas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah, Nurul (2017) mengatakan bahwa “disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Zahro, B.F. (2018) mengatakan bahwa “kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahlan, N.I., Mekel, P.A., et al (2015) mengatakan bahwa “lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, BRI melakukan evaluasi kinerja yang diadakan setiap setahun sekali kepada seluruh pekerja. Penilaian kinerja pada karyawan tetap dilakukan dengan cara Balanced Score Card (BSC) melalui Sistem Manajemen Kinerja (SMK), sedangkan pada karyawan non tetap (Outsource) dilakukan dengan cara manual. Direktur utama Bank BRI, Sunarso mengatakan bahwa sumber daya manusia BRI harus memenuhi tiga kriteria unggul yaitu intelegensia capital yang kuat, psychology capital yang baik dan social capital yang tinggi. Tentunya, diharapkan dengan kriteria khusus tersebut dapat menambah kekuatan BRI dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang kompeten.

Tabel 1.1 : Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT Bank BRI Cabang Kramatjati Jakarta

Nilai	Kategori	2019	2020	2021
3,51 – 4,00	Istimewa	1	1	1
3,01 – 3,50	Sangat Baik	23	22	21
2,51 – 3,00	Baik	87	85	79
2,00 – 2,51	Cukup Baik	0	3	6
TOTAL		111	111	107

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1.1 pencapaian kinerja karyawan PT Bank BRI Cabang Kramatjati mengalami penurunan. Dilihat kategori penilaian yang mendapatkan nilai diatas 3,00 setiap tahunnya mengalami penurunan. Pada tahun 2019 sebesar 24 karyawan, kemudian di tahun 2020 sebesar 23 karyawan dan di tahun 2021 sebesar 22 karyawan. Berdasarkan pernyataan dari HRD PT Bank BRI Cabang Kramatjati, pencapaian kinerja karyawan di nilai dari target kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, kedisiplinan karyawan, inisiatif dalam bekerja, dan kerjasama antar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa meningkatkan lebih lagi kinerja karyawannya agar bisa mencapai nilai yang lebih tinggi lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kramatjati Jakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kramatjati Jakarta?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kramatjati Jakarta?

3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kramatjati Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kramatjati Jakarta
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kramatjati Jakarta
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kramatjati Jakarta

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan sebagai bahan kajian studi kasus tentang disiplin kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik dalam pembelajaran sumber daya manusia untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nasional dan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

2. Bagi praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan terutama dalam bidang kinerja karyawan.