

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada dewasa ini setiap perusahaan berusaha untuk mengejar pertumbuhan dan keunggulan kompetitif. Tak terkecuali dengan Industri perbankan terus melangkah maju. Sektor industri perbankan adalah suatu bentuk bisnis lembaga keuangan yang berperan penting dalam menggerakkan perekonomian nasional. Industri perbankan menurut Mahrani (2023) memiliki 3 peran yakni sebagai lembaga intermediasi yang menjadi wadah dalam menghimpun dana dari masyarakat yang memiliki aset cadangan berlebih untuk disalurkan kepada pihak yang membutuhkan pembiayaan, menjadi lembaga mediator dalam mewedahi berbagai jenis transaksi, dan menjadi lembaga transmisi yang berperan dalam mengendalikan jumlah lalu lintas uang tunai yang beredar untuk mengendalikan krisis ekonomi suatu negara. Begitu besarnya peran yang dimiliki sektor industri perbankan sehingga keberadaan perbankan dapat mempengaruhi perputaran ekonomi suatu negara. Salah satu jenis perbankan yang ada di Indonesia adalah perbankan syariah. Eksistensi perbankan syariah di Indonesia tergolong masih baru. Walaupun tergolong masih baru, perbankan syariah turut berperan penting dalam membantu menjaga stabilitas peredaran uang di dalam negeri. Perkembangan perbankan syariah menunjukkan arah yang positif, saat ini status perbankan syariah sudah mampu berkompetisi dan bersaing dengan perbankan konvensional. Untuk mempertahankan perkembangan tersebut tentunya diperlukan dukungan sumberdaya manusia yang memiliki kualitas yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Manusia merupakan faktor penting dalam berjalannya kegiatan operasional suatu perusahaan. Menjaga kualitas sumber daya manusia untuk dapat memberikan hasil kerja yang optimal merupakan sebuah permasalahan yang sulit diprediksi, sebab ada banyak hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan khususnya pada bagian manajer sumber daya manusia harus memperhatikan setiap aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Derry Dessler, 2020: 31)

manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu pekerjaan untuk memperoleh, melatih dan meningkatkan nilai serta memberi imbal balik yang sesuai dengan hasil kerja karyawan. Tidak hanya itu saja, manajemen sumber daya manusia juga harus memperhatikan bagaimana kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan dari karyawan yang mereka miliki. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik maka mereka akan mampu memberikan kinerja yang optimal.

Kinerja adalah sebuah bentuk hasil dari kerja karyawan dengan menggunakan metode kerja secara efektif dan efisien berdasarkan kesesuaian waktu dan target telah diberikan perusahaan. Mangkunegara (2019) berpendapat bahwa, kinerja adalah hasil kerja karyawan yang memprioritaskan aspek kualitas dan kuantitas yang harus dipenuhi seorang karyawan. Simamora (2020:416) mengatakan kinerja merupakan sebuah kegiatan yang mengandung unsur-unsur yang mempengaruhi cara kerja karyawan hingga menghasilkan output. Dapat diartikan bahwa, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi maka akan memiliki sikap integritas yang baik terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, sementara karyawan yang memiliki kinerja yang rendah maka akan menghasilkan hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan serta tidak merasa bertanggung jawab akan pekerjaan yang dikerjakannya. Menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal akan berdampak terhadap pencapaian target yang diharapkan perusahaan. Hasoloan (2018) mengatakan, jika perusahaan mampu mencapai target yang ditentukan maka perusahaan akan mampu menjaga nilai kompetitif mereka dengan perusahaan lain.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. motivasi adalah suatu aspek yang dapat memberikan semangat kepada seseorang untuk mau bergerak melakukan suatu pekerjaan bagi perusahaan. Motivasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu peran tersebut ialah dapat meningkatkan semangat dan gairah dalam bekerja pada setiap karyawan, sehingga para pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih produktif. Dalam meningkatkan motivasi perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, memberlakukan sistem penghargaan dan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi, serta memberi bonus kepada karyawan yang mampu mencapai target. Jika perusahaan

mampu membangun dan menjaga motivasi para karyawan yang dimilikinya maka karyawan dapat memberikan hasil kerja yang optimal secara efektif dan efisien.

Selain motivasi, kompensasi menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu alat pemberian imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja. Dalam hal ini kompensasi bagi karyawan memiliki arti yang sangat penting. Menurut fatmawati (2020) Gaji atau upah yang diperoleh dari hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan nantinya akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup para pegawai Karyawan yang memperoleh kompensasi yang baik dan kebutuhan dasar mereka dapat terpenuhi cenderung memiliki tingkat kegigihan yang baik, karena mereka memiliki alasan untuk memberikan hasil kerja optimal demi mendapatkan upah atau gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup para karyawan. Setiap perusahaan pasti memiliki sistem penilaian tertentu dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, karena sesuai atau tidaknya sistem kompensasi yang diterapkan akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap besar pekerjaan yang mereka lakukan. Selain dapat meningkatkan kinerja, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, maka akan semakin kuat perusahaan dalam memiliki dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik. Dengan begitu perusahaan dapat mencapai tujuannya serta mampu bersaing sebagai perusahaan yang kompetitif di pasar.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Goni (2021) beban kerja adalah sebuah situasi dimana karyawan diberikan pekerjaan dengan kuantitas tertentu dengan waktu yang telah ditentukan. Haddad (2023) mengatakan, setiap karyawan memiliki pekerjaan yang harus dikerjakan dan setiap karyawan memiliki batas kemampuan dalam mengemban pekerjaan yang berbeda. Hal ini perlu diketahui bahwa tingkat pembebanan suatu pekerjaan kepada seorang karyawan harus disesuaikan terhadap kemampuan fisik, kognitif, dan mental seseorang dalam memikul beban pekerjaan. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi dapat membuat pekerja menggunakan tenaga ekstra yang memungkinkan terjadinya *overstress*. Namun sebaliknya, apabila dalam jangka waktu tertentu kuantitas beban pekerjaan terlalu sedikit dapat memberikan rasa bosan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu membagi proporsi pekerjaan yang

sesuai dengan penilaian kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga tidak menimbulkan beban pekerjaan yang berlebih karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Goni (2021) memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan ditandai oleh adanya motivasi karyawan yang tinggi mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian Sariadi & Heryanda (2020) yang mengatakan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh terhadap efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) dalam penelitiannya dikatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi, sebab para karyawan bekerja sesuai dengan apa yang hanya diperintahkan pimpinan karena faktor takut kehilangan pekerjaan tanpa ada dorongan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pengalaman kerja mereka.

hasil yang diperoleh dari penelitian terdahulu mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dibahas oleh penelitian yang dilakukan oleh Husin (2021) bahwa kompensasi memiliki signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika pemberian kompensasi tinggi, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa kinerja yang juga tinggi. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Putra & Purwaningrat (2021) menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Walaupun begitu, peneliti menemukan hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan dari hasil penelitian yang dilakukan yang dipengaruhi oleh faktor lain sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut.

Beban kerja yang tidak sesuai dengan proporsi kemampuan karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Mulloh (2023) beban kerja dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, hasil dari penelitian Siburian (2021) beban kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa apabila kondisi beban kerja yang diberikan dalam diri seseorang pada pekerjaannya maka akan menyebabkan ketegangan dalam diri individu yang mengakibatkan tidak optimalnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh, Rolos (2019) juga mengatakan bahwa apabila beban kerja yang diterima rendah maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pada peneliti lain menunjukkan hasil yang berbeda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2021) menyatakan bahwa beban kerja rupanya tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh karena beban kerja bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja yang dapat diberikan oleh karyawan sebab, disiplin kerja memiliki banyak manfaat bagi kepentingan organisasi, perusahaan ataupun bagi karyawan. Seperti yang disampaikan dalam penelitian terdahulu, menurut Agung dan Bayu (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Pendapat tersebut didukung pula oleh hasil penelitian Chusminah & Haryati (2020) mengatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang kondusif maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Walaupun begitu, terdapat hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Satedjo & Kempa (2018) yang bahwa pada penelitian ini diketahui disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut disebabkan bahwa walaupun karyawan banyak yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, namun hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karena karyawan masih mampu mempertahankan kinerja mereka untuk perusahaan.

Dalam konteks ini, penelitian ini berusaha untuk memberikan kontribusi dengan mengeksplorasi pandangan yang lebih holistik terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kerja. Dengan demikian penelitian ini memiliki judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank XYZ Kantor Area Jakarta.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Ditinjau dari permasalahan yang dibahas pada bagian latar belakang, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "pengaruh motivasi, kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank XYZ pada kantor cabang Area Jakarta”

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Area Jakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Area Jakarta?
3. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Area Jakarta?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Area Jakarta?

## 1.3. Tujuan Penelitian

- Adapun tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini yakni untuk dapat menganalisis:

1. Untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Kantor Area Jakarta.
2. Untuk dapat mengetahui bagaimana Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Kantor Area Jakarta.
3. Untuk dapat mengetahui bagaimana Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Kantor Area Jakarta.
4. Untuk dapat mengetahui bagaimana Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Kantor Area Jakarta

## 1.4 Manfaat Masalah

1. Teoritis  
Penelitian ini dapat dijadikan acuan landasan terhadap pengembangan model penelitian bagaimana kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih komprehensif dengan fenomena lebih luas.
2. Praktis
  - a. Bagi Perbankan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam melakukan evaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertimbangkan metode pengelolaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif.

b. Bagi Bank XYZ

Penelitian diharapkan mampu memberikan bermanfaat dalam bentuk infoemasi dari variabel mana saja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, sehingga hasil dari penelitian ini nantinya dapat dijadikan referensi bagi perusahaan terkait merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal guna mendukung kinerja yang efisien dan efektif demi mendorong kemajuan perusahaan.

