

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan disiplin kerja karyawan serta pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya,

sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Dalam pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memperlakukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2010:7).

Selain itu, untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan diperlukan kompetensi intelektual. Dengan kompetensi intelektual karyawan yang baik maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik pula. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Hamzah 2007:63), kompetensi intelektual merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Kompetensi intelektual tidak hanya mengandung keterampilan, pengetahuan, pemahaman profesional dan kontekstual, namun yang penting adalah penerapan dari keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman mereka sesuai standar kinerja yang ditetapkan.

Kompetensi Intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika seorang karyawan yang memiliki kompetensi intelektual yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan pemahaman yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian umum PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan terkait dengan masalah kompetensi Intelektual, terdapat karyawan yang kompetensinya tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga membuat pencapaian kinerja karyawan tersebut tidak optimal. Masalah lain yang terjadi adalah ketika pimpinan memberikan tugas kepada karyawan terkait dengan pengelolaan data di komputer, ada karyawan yang tidak mampu atau pengetahuannya masih kurang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Sehingga yang terjadi adalah karyawan tersebut meminta bantuan kepada pegawai *outsourcing* yang justru mampu dan memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Pimpinan menginginkan agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan tepat sasaran. Namun yang terjadi adalah, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu belum sepenuhnya terlaksana.

Selain Kompetensi Intelektual yang mempengaruhi kinerja karyawan, Disiplin kerja adalah salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. 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.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan

(2016:194-198) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antara karyawan dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada *output* kinerja yang baik pula. Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari perusahaan tersebut.

Mengenai disiplin kerja, masih ada karyawan yang kurang disiplin dan tidak taat dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Dengan kata lain, kepedulian karyawan akan kedisiplinan masih kurang. Dari hasil wawancara, disiplin karyawan akan berpengaruh terhadap tunjangan atau bonus yang diterima oleh karyawan. Jika disiplin karyawan bagus, maka karyawan tidak akan mendapatkan potongan tunjangan. Sebaliknya jika karyawan tidak disiplin maka karyawan akan mendapatkan potongan tunjangan sebesar Rp.50.000/hari. Kedisiplinan karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan.

Berikut ini rekapitulasi daftar absensi karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT. Bank SUMUT Kantor Pusat 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan/ Orang			Total	Persentase (%)	Rata-rata (%)
		Izin	Alpa	Sakit			
Januari	135	11	6	17	34	25,1	8,36
Februari	135	13	5	21	39	28,8	9,62
Maret	135	10	3	21	34	25,1	8,39

April	135	14	1	18	33	24,4	8,13
Mei	135	13	3	22	38	28,1	9,36
Juni	135	22	3	25	50	37	12,33
Juli	135	14	4	16	34	25,1	8,36
Agustus	135	14	5	19	38	28,1	9,36
September	135	19	5	27	51	37,7	12,56
Oktober	135	19	4	27	50	37	12,33
Novembaer	135	15	3	27	45	33,3	11,1
Desember	135	18	4	27	49	36,2	12,06
Rata –rata (Januari – Desember) = 10,16 %							

Sumber : PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah rata-rata ketidakhadiran karyawan dari bulan Januari sampai Desember adalah sekitar 10,16%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan selama Tahun 2016 cukup tinggi. Adapun Jumlah ketidakhadiran karyawan yang paling tinggi berdasarkan Tabel 1.1 yaitu terdapat pada bulan September, dimana rata-rata jumlah karyawan yang tidak hadir sekitar 12,56%. Sementara jumlah ketidakhadiran karyawan yang paling rendah terdapat pada bulan April, dimana rata-rata jumlah karyawan yang tidak hadir sekitar 8,13%. Sedangkan pada bulan Januari, Maret dan Juli memiliki rata-rata jumlah ketidakhadiran yang sama yaitu sekitar 8,36%. Pada bulan Mei dan Agustus juga memiliki rata-rata ketidakhadiran yang sama yaitu sekitar 9,36%.

Kompensasi finansial adalah salah satu aspek yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan pemberian kompensasi finansial kepada para karyawan perusahaan perlu diperhatikan. Apabila karyawan merasa

puas dengan jumlah kompensasi yang diberikan maka karyawan akan meningkatkan pekerjaannya menjadi lebih efektif sehingga perusahaan perlu memperhatikan jumlah kompensasi finansial yang akan diberikan kepada karyawannya.

Mengenai pemberian Kompensasi Finansial yang diterima karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, Karyawan merasa belum terpenuhi. Dengan meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomis yang tidak seimbang bila dibandingkan dengan tingkat pendapatan yang diterima karyawan dari upah kerja yang didapatkan, termasuk berbagai bentuk kompensasi yang ada di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Banyak keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja. Karyawan menjadi tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya.

Berikut ini komponen pemberian kompensasi pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan :

Tabel 1.2

Komponen Kompensasi pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat

Medan 2016

No	Jenis Kompensasi	Keterangan
1.	Gaji	Diberikan satu kali dalam sebulan.

2.	Insentif	Diberikan pada karyawan yang berprestasi, dilihat dari nilai kinerjanya.
3.	Tunjangan	Tunjangan hari raya keagamaan, cuti tahunan,
4.	Jaminan Sosial/ Kesehatan	Wajib mengikuti BPJS dan ada asuransi kesehatan dari PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
5.	Fasilitas	Pakaian Dinas, Rumah Dinas, Mobil Dinas. Diberikan layanan olahraga, adanya tempat ibadah.
6.	Peluang Promosi	Dilihat apakah ada posisi yang kosong. Dan orang yang terpilih ditunjuk oleh bagian personalia

Sumber: PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan memiliki point pencapaian nilai Manajemen Kinerja karyawan seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3

Kriteria Nilai Akhir Manajemen Kinerja

Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

No	Point Pencapaian	Keterangan	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	100 – 150	K- (Kurang Minus)	-	-
2.	151 – 250	K+ (Kurang Plus)	-	-
3.	251 – 350	B (Baik)	88	65,18 %
4.	351 – 450	SB (Sangat Baik)	47	34.81%
5.	451 – 500	Is (Istimewa)	-	-

Sumber: PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan 2016

PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan memiliki point pencapaian nilai Manajemen Kinerja karyawan. Dari data yang diperoleh sebanyak 88 karyawan (

65,18 %) Memiliki Nilai Manajemen Kinerja yang baik (B) dan sebanyak 47 karyawan (34,81%) memiliki Nilai Manajemen Kinerja Sangat Baik (SB). Pencapaian nilai kinerja karyawan secara umum sudah bagus. Hal ini terbukti dari tidak ada karyawan yang mendapatkan nilai Kurang (K). Namun kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal, tidak ada karyawan yang mampu mencapai nilai yang Istimewa. Hasil kinerja karyawan yang paling dominan yaitu karyawan yang mendapatkan nilai B (Bagus). Sementara PT Bank SUMUT menargetkan setidaknya setiap tahunnya ada karyawan yang memiliki Nilai Manajemen Kinerja Istimewa. Pencapaian target tersebut merupakan salah satu penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Jika realisasi lebih besar dari jumlah yang ditargetkan dapat dikatakan perusahaan berkinerja baik. Sebaliknya jika realisasi lebih kecil dari jumlah yang ditargetkan artinya kinerja perusahaan kurang baik.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi Intelektual, Disiplin Kerja serta Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Intelektual, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Pusat Medan.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang di atas, maka di dapat identifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi Intelektual terhadap Kompensasi Finansial pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi Intelektual terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi Finansial pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
6. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
7. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kompetensi Intelektual Karyawan pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
8. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
9. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kompensasi Finansial Karyawan pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?

10. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan

1.3. Pembatasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada Kompetensi Intelektual, Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

1.4. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompetensi Intelektual berpengaruh terhadap Kompensasi Finansial pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
2. Apakah Kompetensi Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kompensasi Finansial pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
5. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Intelektual terhadap Kompensasi Finansial pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi Finansial pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis, yaitu bermanfaat sebagai wahana dalam meningkatkan kemampuan menulis dan pengembangan wawasan keilmuan serta sarana penerapan dari ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di perkuliahan khususnya yang berkaitan dengan Kompetensi Intelektual, Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan.
2. Bagi Perusahaan, yaitu sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor Bank Sumut Pusat Medan dalam hal Kompetensi Intelektual, Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan, yaitu bermanfaat sebagai literatur perpustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh kompetensi intelektual, disiplin kerja, kompensasi financial terhadap Kinerja Karyawan.
4. Bagi Peneliti Lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

