

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengelola sumber daya manusia yang ada berdasarkan visi dan misi organisasi agar tujuan organisasi dalam perusahaan dapat dicapai secara optimum, organisasi semakin berkembang, bertahan menghadapi persaingan dan perubahan yang ada di dunia bisnis. Dalam hal ini, manajer sumber daya manusia perlu memperhatikan sikap, perilaku, keinginan dan juga kebutuhan karyawan sehingga karyawan tersebut dapat didorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam perusahaan, karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat menimbulkan rasa puas pada karyawan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan kinerjanya. Perusahaan juga sebaiknya peka terhadap masalah-masalah atau tuntutan-tuntutan para karyawannya agar semua kegiatan perusahaan tidak akan terhambat. Hal ini senada dengan pendapat Siagian (dalam Sadjab 2016) menyatakan bahwa adalah

suatu pencapaian hasil kerja atau kesuksesan yang dilakukan dengan melihat akan tanggung jawab dan sikap yang di tunjukan dalam melakukan tugas-tugasnya.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan merupakan cabang utama wilayah Sumatera Utara yang merupakan salah satu Perusahaan Badan Milik Negara yang bergerak dalam bidang perbankan. Berbeda dengan bank-bank pada umumnya, PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan adalah bentuk perusahaan perbankan yang fokus dalam hal pembiayaan perumahan bagi masyarakat seperti yang tertuang dalam visi perusahaan yaitu menjadi bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan. Sedangkan salah satu misi dari perusahaan ini adalah menyiapkan dan mengembangkan *Human Capital* yang berkualitas, professional, dan memiliki integritas tinggi. Misi *Human Capital* yang berkualitas akan terwujud apabila perusahaan senantiasa memberikan kesejahteraan kepada setiap karyawannya.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Bank BTN 2017

Keterangan	Frekuensi	Jumlah Karyawan
Terlambat	>12 kali/tahun	49 orang
Pulang Cepat	>4 kali	27 orang
Tanpa Keterangan	>5 kali	102 orang
Hari Kerja	>240 hari	88 orang
Kehadiran	>70%	33 orang

Sumber: General Administration Bank BTN

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa dalam kurun waktu setahun ada 49 orang yang terlambat (12kali/tahun) dari 200 karyawan, 27 orang sering pulang

cepat (>4 kali/tahun), 102 orang tanpa keterangan (> 5 kali), 88 orang yang memiliki hari kerja mencapai (> 240 hari/tahun) dan 33 orang memiliki tingkat kehadiran (> 70%) dalam setahun. Namun, jika dilihat dari pendisiplinan kerja karyawan PT.Bank Tabungan Negara ternyata masih ada beberapa kelemahanlain yang masing-masing ditunjukkan oleh karyawan dalam disiplin kerja diantaranya:

1. Kurangnya monitoring dan evaluasi
2. Ada karyawan selama jam kerja tidak berada ditempat
3. Tidak mengikuti breeving pagi
4. Berbincang-bincang dengan rekan kerjanya
5. Jam pulang kerja yang tidak menentu dikarenakan pekerjaan yang padat dan harus selesai sebelum waktu dateline
6. Ada yang melakukan kegiatan selain kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.
7. Kemudian pada waktu selesai jam makan siang masih banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu untuk bekerja.

Berdasarkan hasil observasi penelitian yang telah dilakukan, hal ini dapat dijadikan sebagai fenomena bahwa tingkat disiplin karyawan PT.Bank Tabungan Negara masih rendah.

Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Fengky dkk 2011) Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawannya dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, yang di dalamnya mencakup: adanya tata tertib, atau

ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para karyawan, dan adanya sanksi bagi pelanggar.

Untuk itu disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban. Tanpa adanya disiplin yang baik, tidak akan terwujud pencapaian yang diharapkan oleh perusahaan. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah. Adanya rasa tanggungjawab serta kesadaran yang tinggi akan menciptakan kepuasan kerja yang baik

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Salah satunya dalam menjalankan kegiatan pekerjaan tertentu mengharapkan imbalan atau kompensasi sebagai hasil dari pelaksanaan kegiatan tersebut yang pemanfaatannya bagi karyawan adalah untuk mempertahankan kelangsungan hidup karyawan dan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan mengharapkan imbalan finansial dan non finansial atas pekerjaannya.

Ranupandojo (dalam Badriyah, 2015:154) menyatakan bahwa kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi pegawai dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh tiap-tiap pegawai.

Luthans (dalam Kaswan, 2012:177) menyatakan bahwa penghargaan finansial, baik yang berwujud gaji, upah, insentif, atau tunjangan sudah amat populer. Namun, penghargaan nonfinansial, seperti pujian, penerimaan,

pengakuan, atau yang lainnya tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi finansial langsung dan nonfinansial merupakan suatu persoalan pokok bagi setiap perusahaan karena kompensasi merupakan sebuah beban perusahaan sehingga harus terlebih dahulu diperhitungkan dengan matang sehingga tidak menimbulkan persoalan dikemudian hari, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri karena kompensasi merupakan jaminan hidup manusia.

Kompensasi finansial dan nonfinansial umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat, hendaknya program kompensasi dilakukan secara adil dan wajar.

Karyawan yang bekerja dari jam 07.30 wib- 16.30wib seringkali mendapat jam lembur hingga malam dan tidak diimbangi dengan pemberian gaji yang lebih ataupun pemberian bonus/insentif. Karyawan sering pulang lewat dari jam yang ditentukan dikarenakan pekerjaan yang padat dan harus selesai sebelum waktu dateline, pemberian kompensasi seperti bonus/insentif sering mengalami perbedaan. Ada beberapa unit yang memiliki sifat pekerjaan yang sulit namun pemberian kompensasinya sama. Ada pula beberapa unit yang memiliki tingkat kompensasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan adanya faktor perbedaan posisi jabatan, pengalaman kerja karyawan ketepatan hasil pekerjaan dan juga sifat dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Selain kompensasi finansial langsung, ada pula permasalahan dari segi nonfinansial dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang umumnya

dipenuhi oleh dokumen-dokumen berharga kurang diperhatikan. Seringkali dokumen-dokumen yang ada berpindah tempat sehingga membuat karyawan yang bekerja kesulitan mencari dokumen tersebut. Kemudian, masih ada karyawan yang belum dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang lebih memilih untuk mengasingkan dirinya.

Melihat tingginya jam kerja dan perbedaan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara maka dapat dijadikan sebuah fenomena bahwa semakin lama jam kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawab yang diberikan maka seharusnya kompensasi yang diterima semakin tinggi.

Dari Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Nonfinansial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan?

2. Apakah nonfinansial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial langsung dan nonfinansial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan penelitian dibatasi pada masalah kompensasi finansial langsung dan nonfinansial mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi finansial langsung dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT.Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Medan?
2. Apakah kompensasi non finansial dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT.Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Medan?
3. Apakah kompensasi finansial langsung dan kompensasi non finansial dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT.Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

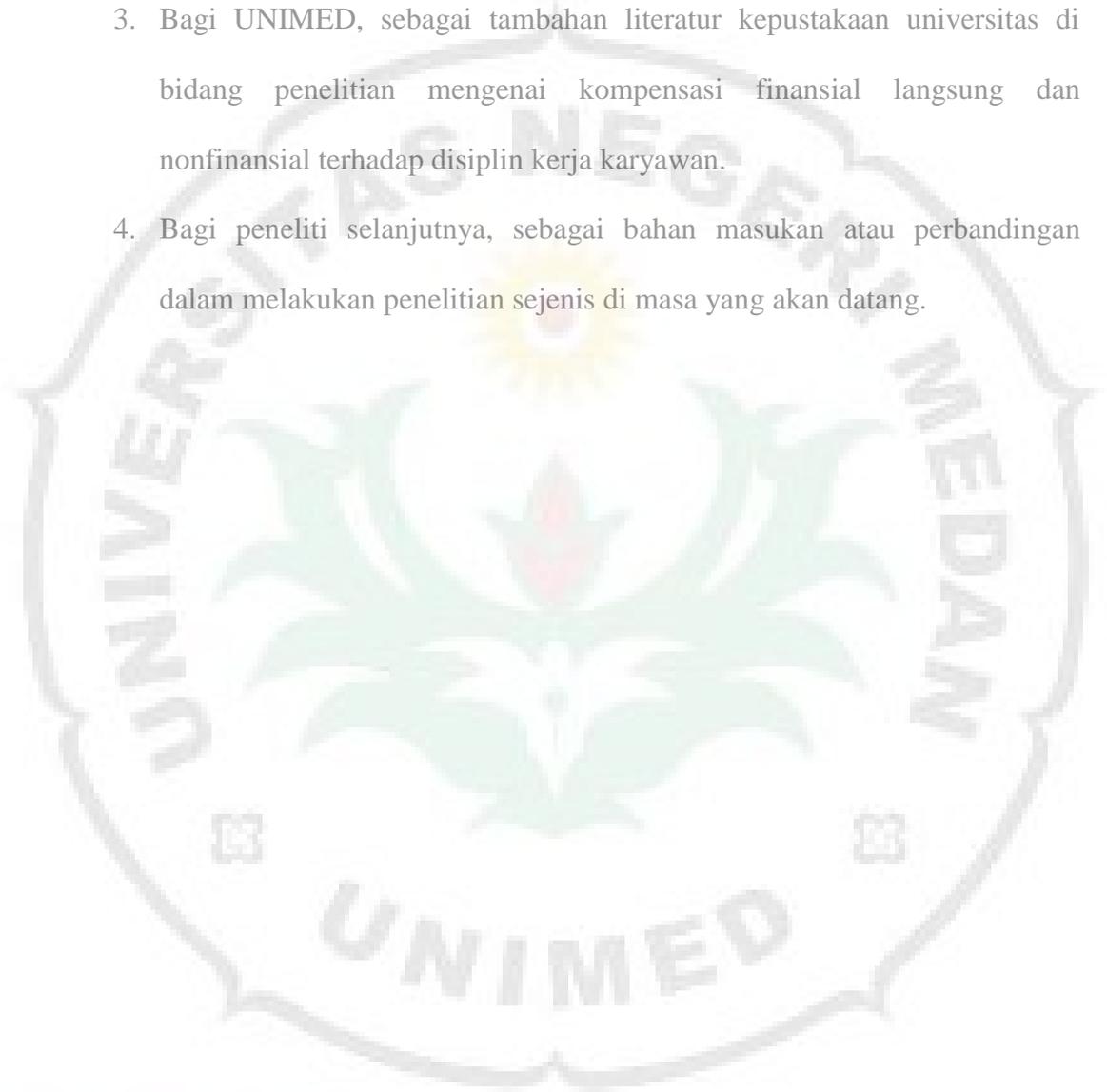
1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh nonfinansial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung dan nonfinansial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat, antara lain :

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan kemampuan penulis untuk dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan informasi untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi berkaitan dengan kompensasi finansial langsung dan nonfinansial guna meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja.

3. Bagi UNIMED, sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian mengenai kompensasi finansial langsung dan nonfinansial terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan masukan atau perbandingan dalam melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.



THE
Character Building
UNIVERSITY