

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era revolusi industri 4.0 membuat semua industri diharapkan untuk mampu melakukan berbagai perubahan agar dapat bersaing dengan berbagai kompetitor yang memiliki inovatif tinggi dan bergerak lebih cepat ketika menghadapi berbagai perubahan yang terjadi. Dengan berbagai macam perubahan tersebut, perusahaan atau organisasi dituntut agar memiliki strategi bersaing dan membangun budaya yang kompetitif agar mampu bertahan dalam persaingan tersebut (Rizkia dan Syarifuddin, 2021). Tidak hanya pada dunia industri saja yang dihadapkan dengan persaingan, dalam dunia perbankan juga mengalami tingkat persaingan yang tajam.

Sesuai dengan keadaan saat ini yakni wabah Covid-19 yang telah membawa perubahan yang cukup besar terhadap berbagai elemen atau bidang di dalam perusahaan. Mengakibatkan setiap dari elemen perusahaan diharapkan untuk dapat menghadapi, membangun serta meningkatkan dan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam mengembangkan perusahaan. Keberhasilan dari pelaksanaan tersebut adalah untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang dipengaruhi dari beberapa aspek penting salah satunya yaitu sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengetahuan atau keterampilan yang mengelola hubungan serta kontribusi terhadap karyawan yang secara efektif dan efisien agar terwujudnya target dari perusahaan (Afandi, 2018).

Berdasarkan surat izin tahun 1992 dari Departemen Keuangan Republik Indonesia Nomor.Kep.066/KM.13/92, menyatakan bahwa PT BPR Surya Yudhakencana atau BPR Bank Surya Yudha (BSY) ialah bank yang secara konsisten memberdayakan berbagai sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dengan cara melakukan pendekatan sosial dan budaya terhadap berbagai masyarakat kecil yang dipadukan dalam pendekatan bisnis. Sebagai perbankan yang hadir ditengah-tengah masyarakat, maka BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara harus memberikan berbagai solusi terkait keuangan serta membantu masyarakat ketika ingin mengelola keuangan dengan baik, yang menjadi salah satu kunci kesuksesan dari Bank Surya Yudha yang sesuai dengan komitmennya yaitu “Mitra Menjadi Sukses”. Sistem *door to door* atau secara langsung mendatangi berbagai masyarakat merupakan suatu pelayanan yang dilakukan oleh BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara, karena dengan pelayanan yang optimal dapat menjadikan modal utama untuk menjadi mitra terbaik (Suryayudha.id).

Berdasarkan survei yang telah dilakukan terhadap karyawan Bank Surya Yudha Banjarnegara, bahwa terkadang kinerja yang mereka lakukan mengalami penurunan, sehingga dapat mengakibatkan terhambatnya kinerja mereka dalam bekerja. Penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal terkait dengan kompensasi yang mereka terima, pengawasan kerja, disiplin kerja dari para karyawannya serta kompetensi karyawan. Karyawan mampu bekerja secara baik dan maksimal apabila mempunyai kinerja yang sangat tinggi dan diharapkan mampu mencapai tujuan organisasi.

Ketika perusahaan dihadapkan dengan persaingan maka perusahaan dituntut untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yakni perbuatan yang diperlihatkan oleh masing-masing individu seperti sebuah prestasi kerja yang dilakukan bagi para karyawan yang sesuai dengan fungsinya di perusahaan (Hasanah, 2021). Sedangkan menurut Fahmi (2018) bahwa kinerja karyawan yaitu suatu hasil yang didapat dari suatu institusi baik institusi yang bersifat *non profit oriented* atau *profit oriented* yang telah dihasilkan sepanjang satu periode waktu tertentu.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Berdasarkan survei yang dilakukan bahwa kompensasi yang mereka terima masih dirasa ada yang tidak sesuai dengan tugas yang mereka lakukan sehingga hal tersebut mengakibatkan beberapa karyawan mengalami resign. Selain itu juga pada saat karyawan mengalami keterlambatan masuk bekerja mereka akan mendapatkan pemotongan kompensasi serta pemotongan uang makan. Apabila nilai balas jasa yang mereka terima seimbang serta adil dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka hal tersebut akan memberikan semangat yang lebih bagi karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi menurut Arief dkk (2021) merupakan suatu unsur biaya pengeluaran oleh perusahaan yang digunakan untuk para karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi sumber daya seperti tenaga, waktu, dan pikirannya serta kemampuan keahlian, pemahaman yang sudah mereka berikan sepanjang periode tertentu sebagai bantuan untuk mencapai target perusahaan seta

diterima oleh karyawan sebagai pendapatan dari hubungan antara kepegawaian yang diatur dalam sistem berupa imbalan jasa.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Ariesa,dkk (2020); Erika,dkk (2021); Yuritanto dan Marsudi (2021); Herawati,dkk (2021); Arief,dkk (2021); Trisna dan Guridno (2021); Nurlita,dkk (2020); Nauli (2021); Ekhsan,dkk (2020); Norfiana,dkk (2021); Sherlie dan Hikmah (2020); Hankir dan Berberoglu (2020); Pranata dan Purbasari (2021); Alfian dan Astramia (2020); Rostiana dan Iskandar (2020); Ristanty (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Arifudin,dkk (2020); Wondal,dkk (2019) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. Pengawasan yang dilakukan pada BSY Banjarnegara masih kurang ketat serta optimal sehingga karyawan terkadang suka menunda pekerjaannya dan tidak teliti akan tugasnya. Jika pengawasan kurang maka dapat menyebabkan tingginya kesalahan dari karyawan. Selain itu juga pelaksanaan pengawasan tidak memiliki waktu yang tepat sehingga karyawan terkadang belum menyelesaikan deadline pekerjaannya.

Pengawasan merupakan suatu aktivitas yang dikerjakan untuk mengendalikan semua karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya yang dilakukan oleh pimpinan dari perusahaan untuk mengukur apakah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut telah sesuai atau belum dengan konsep

atau peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan jika terjadi suatu kesalahan maka dapat diubah dan dicari solusi yang baik supaya kesalahan tidak terulang kembali di kemudian hari (Busro, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Situmeang (2017); Hereyanti,dkk (2020); Situmorang (2018); Ariesa,dkk (2020); Sinaga,dkk (2018); Lie,dkk (2021); Ekhsan,dkk (2020); Sari,dkk (2020); Siregar (2020); Fitriano,dkk (2020); Jannah,dkk (2021); Sanjaya,dkk (2021); Erico,dkk (2020); Rahmawati dan Guntoro (2020); Gentari (2020) menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Arifudin,dkk (2020); Siregar (2020) menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pada Bank Surya Yudha Banjarnegara sangat perlu diperhatikan karena masih ada karyawan yang mengalami keterlambatan dalam masuk bekerja. Untuk jam operasional karyawan bekerja yaitu pukul 08.00 akan tetapi karyawan diharapkan hadir maksimal pada pukul 7.30 untuk mempersiapkan dan mengecek berbagai dokumen-dokumen terlebih dahulu. Ketika karyawan yang mengalami keterlambatan beberapa menit dari waktu yang telah ditentukan maka karyawan tersebut sudah masuk zona kuning serta mendapatkan pengurangan uang makan atau kompensasinya.

Ketika karyawan dengan sikap disiplin yang tinggi akan mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang besar mengenai pekerjaannya sehingga menghidupkan semangat kerja untuk

dapat mewujudkan target perusahaan melalui cara mematuhi peraturan yang ada dan norma yang berlaku di dalam perusahaan. Sehingga dalam pelaksanaan sikap disiplin kerja atas karyawan sangat membantu tercapainya tujuan dari perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana individu tergabung dalam organisasi yang kemudian taat pada peraturan di dalam organisasi dengan rasa senang hati (Erika, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariesa,dkk (2020); Siregar, dkk (2020); Sanjaya,dkk (2021); Simanjuntak,dkk (2020); Sherlie dan Hikmah (2020); Pranata dan Purbasari (2021); Christian dan Kurniawan (2021); Feby dan Musadad (2021); Situmorang dan Sitorus (2018); Astuti, dkk (2020); Hutagalung, dkk (2020); Juliyanti dan Onsardi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Siregar (2020); Jannah,dkk (2021); Kelimeda,dkk (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi. Pada BSY Banjarnegara masih rendah dalam hal merekrut karyawan berdasarkan pengalaman serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk suatu jabatan tertentu yang mengakibatkan karyawan akan merasa kesulitan untuk memahami pekerjaannya dengan cepat dan tepat waktu. Karena kompetensi dalam perusahaan sangat berperan penting untuk kemajuan perusahaan sehingga karyawan harus memiliki kompetensi yang baik untuk dapat menunjang pelaksanaan kinerja karyawan.

Kompetensi yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam melaksanakan pekerjaan yang rapi dan mempunyai sikap untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dalam bidang pekerjaannya. Menurut Aulia (2021) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu tugas yang dilandasi pada kemampuan pengetahuan, keterampilan serta didukung pada sikap kerja yang diminta pada pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu menurut Muslimat (2020); Feby dan Musdad (2021); Azizah,dkk (2021); Rakhmalina (2020); Keka,dkk (2021); Syahputra dan Tanjung (2020); Rostiana dan Iskandar (2020); Hutagalung,dkk (2020); Hasanah dan Susanti (2021); Nauli (2021); Hajiali,dkk (2021); Lengkey,dkk (2021); Nurlita,dkk (2020); Sari,dkk (2020); Erico dan Hasim (2020); Simanjuntak,dkk (2020); Hasyim dan Rokhmatin (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Cesilia, dkk (2017); Tambingon,dkk (2019); Wondal,dkk (2019); Rawis,dkk (2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariesa,dkk (2020) tentang pengaruh kompensasi, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni terletak pada subjek penelitiannya, jika dalam penelitian sebelumnya untuk

subjek penelitian dilakukan pada PT Jaya Mandiri Bangunan, maka untuk subjek penelitian ini dilakukan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara. Perbedaan lainnya dengan penelitian sebelumnya adalah dengan penambahan variabel Kompetensi yang didukung oleh Muslimat (2020). Karena kompetensi salah satu faktor penting dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus mempunyai tenaga kerja yang berkualitas dan keahlian yang sesuai. Jika kompetensi karyawan tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mengakibatkan rasa tidak nyaman dan karyawan akan tidak fokus dengan yang dikerjakannya.

Berdasarkan uraian di atas serta dengan adanya hasil dari penelitian terdahulu bahwa peneliti tertarik mengadakan penelitian kembali variabel-variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang dirumuskan adalah terkait dengan “Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara” sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, pengawasan, disiplin kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara?

2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara?
3. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara?
5. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara?

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah yang akan diangkat pada proposal penelitian ini hanya memfokuskan pada:

1. Variabel yang digunakan yaitu terdiri dari kompensasi, pengawasan, disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengawasan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.

- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.
- e. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian dari tujuan penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini memiliki manfaat dalam bidang pendidikan baik secara langsung dan tidak secara langsung. Adapun manfaat penelitiannya adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan, pertimbangan serta evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan baik dari sisi kompensasi, pengawasan, disiplin kerja, dan kompetensi kerja.
- b. Bagi Akademis, penelitian ini diharapkan untuk menambah bahan referensi kepastakaan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta menambah wacana ilmiah untuk penelitian selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia terutama mengenai kompensasi, pengawasan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

1. Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dalam mengembangkan teori-teori khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, pengawasan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen S1.

