

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan BRI sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia dan Bank BRI juga Bank terbesar di Indonesia, hal ini menjadi *point plus* bagi Bank tersebut dan juga Bank BRI mempunyai teras terbanyak yang tersebar di pasar-pasar. Seiring berjalannya waktu banyak bank-bank yang berdiri, akibatnya Bank BRI semakin banyak pesaing. Bank BRI harus lebih meningkatkan kualitasnya, misal dari segi karyawannya. Pada umumnya kegiatan usaha bank adalah merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu diperlukan profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya. Pada dasarnya, suatu bank selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan bank dalam mencapai tujuannya adalah adanya karyawan. Karyawan bank memerlukan perhatian, kontrol, bimbingan dan motivasi dari pimpinan agar kinerja karyawan berkualitas serta dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan.

Salah satu landasan dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja merupakan bahan evaluasi bagi pimpinan atau manajer. Menurut Mangkunegara (2001) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2006) menerangkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti disiplin, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, pengembangan karir, dan kompensasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kedisiplinan kerja karyawan dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Menurut Nitisemito (2001) disiplin kerja merupakan suatu sikap yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan –peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Disiplin kerja menurut Sinungan (2005) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu, sedangkan menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain disiplin kerja, motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau penggerak”, yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasi, dan setiap individu memiliki dorongan motivasi yang berbeda-beda, sedangkan menurut Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Dengan adanya motivasi untuk lebih mengoptimalkan kinerja karyawan perusahaan atau organisasi perlu adanya pengembangan karir untuk karyawan. Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Karyawan di Bank BRI Cabang Purwokerto akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap karyawan terhadap pengembangan karir dapat berbeda tergantung pada cara pandang karyawan terhadap faktor pengembangan

karir. Sudiro (2011) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, sedangkan menurut Gomes (2003) pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para karyawannya. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia karyawan-karyawan yang akan mengisi posisi-posisi yang lowong di waktu mendatang. Karyawan harus ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia. Selain pengembangan karir, kompensasi juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi menurut Ivancevich (1995) dalam Prasetyo (2014) kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi, sedangkan menurut Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Berdasarkan uraian dan penjelasan tentang kompensasi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa

pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi sebelumnya oleh peneliti Parerung dkk (2014) yang mengambil judul “Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara”. Dengan melakukan uji pengaruh Variabel X yang terdiri dari : disiplin, kompensasi, pengembangan karir terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai. Alat uji pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya adalah disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil simultan bahwa disiplin, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan penambahan 2 variabel independen yaitu (Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik) karena kinerja karyawan juga membutuhkan dorongan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan mengubah obyek di lembaga keuangan, sehingga berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ektrinsik, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Purwokerto ”.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Purwokerto ?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Bank BRI Cabang Purwokerto ?
3. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Bank BRI Cabang Purwokerto ?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Bank BRI Cabang Purwokerto ?
5. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Purwokerto ?
6. Apakah disiplin kerja, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Purwokerto?

1.3 PEMBatasan MASALAH

1. Responden adalah karyawan tetap di Bank BRI Cabang Purwokerto.
2. Lokasi penelitian dilaksanakan di Bank Cabang Purwokerto.
3. Penelitian ini dibatasi pada penilaian disiplin kerja, motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Purwokerto.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bank BRI Cabang Purwokerto.
2. Untuk mengetahui motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Purwokerto.
3. Untuk mengetahui motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Purwokerto.
4. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Purwokerto.
5. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Purwokerto.
6. Untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Purwokerto.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi pengembangan ilmu dapat memberikan pengetahuan yang lebih dari penelitian tersebut.
2. Bagi perusahaan dapat memperbaiki kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik dan optimal sehingga dapat mencapai tujuan bersama.
3. Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan sebagai salah satu usaha menerapkan ilmu

pengetahuan dan teori dalam dunia nyata yang ada dalam masyarakat dan untuk memenuhi sebagai syarat mencapai derajat Sarjana Ekonomi S1.

4. Bagi karyawan dapat di jadikan bahan dalam peningkatan kinerja karyawan didalam perbankan.

