

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, pencapaian laba dan lain sebagainya. Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, sistem evaluasi kinerja manajemen yang digunakan seringkali dapat menimbulkan dampak psikologis dan perilaku pada manajer pusat pertanggung jawaban yang dinilai. Kinerja atau *performance* perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan penjualan merupakan perkembangan dari suatu perusahaan. Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkualitas.

PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan adalah bank swasta di Indonesia yang didirikan pada tahun 2009. Bank adalah suatu lembaga

yang berperan sebagai perantara keuangan antara pihak-pihak yang memiliki kelebihan dana dan pihak-pihak yang memerlukan dana serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar lalu lintas pembayaran. PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan harus berusaha mendapatkan kepercayaan dari masyarakat untuk menabung di PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan dengan menunjukkan hasil kerja yang terbaik.

PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan juga mengalami masalah pada penurunan kinerja karyawan yaitu berupa penurunan pencapaian laba perusahaan yang secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1

Pencapaian Laba PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan

Tahun	Pencapaian (dalam milyar rupiah)	Target
2012	1,263	1,2 Milyar
2013	1,365	1,3 Milyar
2014	1,025	1,4 Milyar

Sumber : PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan, 2015

Target laba yang ditetapkan oleh PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan pada tahun 2014 tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan yang mulai mengalami penurunan. Penurunan kinerja tersebut diduga salah satunya bersumber dari disiplin kerja dan kompensasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah disiplin, kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi dan lain sebagainya.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien yang berarti dapat meminimalisasi kesalahan ataupun pelanggaran peraturan. Kedisiplinan karyawan PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medandartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, dan mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Karyawan PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan melakukan pelanggaran disiplin kerja berupa keterlambatan hadir, mengobrol di jam kerja sehingga menjadi kurang teliti, makin meningkatnya izin pulang lebih awal dan lain sebagainya.

Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang diberikan PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan kepada karyawannya adalah berupa kenaikan gaji sebesar 10% setiap tahun. Namun pada tahun 2014 gaji karyawan tidak mengalami kenaikan. Maka kinerja karyawan mulai menurun bahkan sebagian karyawan bermaksud untuk pindah ke perusahaan lain.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil topik **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan ?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah :

1. Variabel dependen : kinerja karyawan
2. Variabel independen : disiplin kerja dan kompensasi
3. Objek Penelitian : PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah : Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat daripada penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu bagi peneliti maupun peneliti

lainnya yang akan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai tambahan referensi kepustakaan yang berkaitan dengan judul yang diteliti.

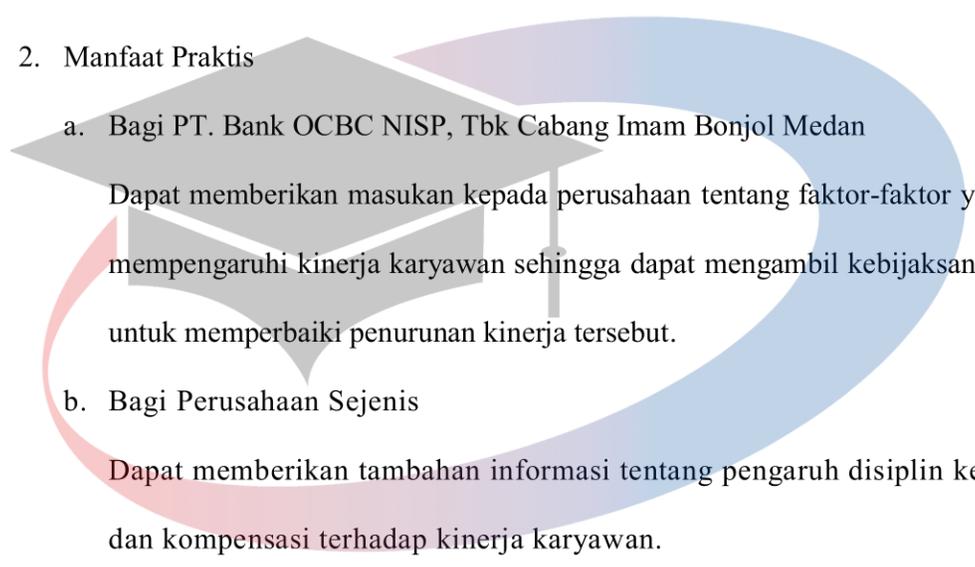
2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan

Dapat memberikan masukan kepada perusahaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mengambil kebijaksanaan untuk memperbaiki penurunan kinerja tersebut.

b. Bagi Perusahaan Sejenis

Dapat memberikan tambahan informasi tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL