

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya komunitas pegawai yang berkeahlian, kompeten, berdedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal (Samsudin, 2006). Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia nya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya (Kasmir, 2017).

Suparyadi (2015) Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah bagaimana mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pada masa lalu, karyawan perusahaan diklasifikasikan sebagai salah satu faktor produksi, sehingga diperlukan seperti faktor produksi yang lain, misalnya mesin, bahan baku atau peralatan kerja yang lain. Kini pandangan itu sudah berubah, karyawan tidak lagi diposisikan sebagai

salah satu faktor produksi, tetapi sebagai sumber daya manusia yang disamping memiliki kompetensi tertentu yang dapat didayagunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya, juga memiliki motivasi, harapan, cita-cita, nilai-nilai dan sebagainya, yang perlu mendapatkan perhatian oleh para manajer.

Saat ini persaingan dunia perusahaan perbankan semakin ketat, sehingga membuat lembaga keuangan dituntut untuk mampu bersaing serta berupaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Perbankan merupakan hal yang paling penting dalam suatu bangsa karena, perbankan di Indonesia berperan penting dalam menjaga kestabilan moneter. Akhir-akhir ini ekonomi dunia sedang mengalami guncangan, krisis ekonomi global sedikit banyak mempengaruhi perekonomian di Indonesia, hal ini juga menambah kompleks permasalahan yang harus dihadapi lembaga keuangan nasional. Krisis keuangan global telah menimbulkan dampak negatif terhadap sektor ekonomi nasional diantaranya berimbas pada rendahnya pertumbuhan ekonomi nasional dan kondisi perbankan nasional. Menurut Alnamira (2017) bagi perbankan peranan akuntansi sangat diperlukan, karena fungsi utama dari akuntansi adalah sebagai informasi keuangan suatu organisasi. Dari laporan akuntansi kita bisa melihat posisi keuangan suatu organisasi beserta perubahan yang terjadi didalamnya. Peranan akuntansi ini diperlukan salah satunya bagi kreditur (pemberi pinjaman), karena pihak pemberi pinjaman hanya bersedia memberikan kreditnya kepada suatu perusahaan yang dipandang mampu untuk mengendalikan atau mengangsur pinjaman beserta bunganya pada saat jatuh tempo atau tepat pada waktunya.

Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyebutkan tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawan itu sendiri, terutama peran akuntan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena karyawan pada bagian akuntansi akan membantu dalam mengelola keuangan perusahaan. Dalam persaingan global, informasi merupakan faktor penting yang akan membantu dalam persaingan. Informasi disini bisa berupa keuangan maupun non keuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut. Sehingga kinerja karyawan pada bagian akuntansi sangat penting bagi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Kasmir (2017) hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya, atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegunaan lainnya untuk menentukan jenjang karir seseorang dengan hasil kerja yang telah diperolehnya. Artinya jika kinerjanya meningkat, maka kompensasi dan penghargaan lainnya juga meningkatnya, demikian pula sebaliknya.

Permasalahan yang terjadi saat ini yaitu berdasarkan data yang dihimpun oleh Otoritas Jasa Keuangan pengumpulan dana pihak ketiga oleh perbankan di Sumatera Barat tercatat rendah. Hingga September 2018 dana pihak ketiga perbankan di Sumbar mencapai Rp. 44,6 Triliun, sementara kredit yang disalurkan mencapai Rp. 49,6 Triliun. Kondisi paling ideal adalah pihak ketiga sedikit lebih besar dari kredit sehingga asal kredit itu benar-benar berasal dari dana yang dihimpun. Berdasarkan data yang dihimpun dari Bank Indonesia total asset perbankan di Sumbar hingga September 2018 mencapai Rp. 67,2 Triliun atau tumbuh 4,47 persen dibanding tahun 2017. Kemudian rasio kredit bermasalah mencapai 2,73 persen dan LDR atau rasio penyaluran kredit dengan dana yang dihimpun 111,17 persen atau turun minus 9,61 persen dibanding tahun 2017. Tidak stabilnya pencapaian target dan rasio keuangan bank dari tahun ke tahun membuktikan bahwa kinerja bank terganggu (Wahyudi, 2018).

Kompensasi merupakan suatu hal yang termasuk penting dalam sebuah pekerjaan, karena kompensasi itu adalah suatu bentuk apresiasi kepada karyawan karena telah mencapai target perusahaan. Seorang karyawan apabila mendapat kompensasi pasti akan merasakan senang, baik itu kompensasi yang berupa uang atau pun barang. Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut bisa membuat karyawan menjadi betah bekerja dan lebih terpacu lagi untuk meningkatkan kinerjanya ke arah yang lebih baik untuk memajukan perusahaan. Kompensasi, motivasi dan kinerja merupakan unsur-unsur substansial yang sangat esensial dalam suatu proses manajemen sumber daya manusia. Kinerja seseorang yang nampak dalam keluaran yang dihasilkannya, merupakan pencerminan dari

seberapa besar atau kuat motivasi yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut antara lain dipengaruhi oleh seberapa adil dan tingkat kelayakan gaji atau upah yang mereka terima (Suparyadi, 2015). Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pemberian kompensasi. Karena dengan adanya kompensasi membuat karyawan selalu ingin menciptakan ide-ide baru agar tercapainya sebuah tujuan perusahaan yang diinginkan. Setiap organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, setiap organisasi dalam menetapkan kompensasi kepada karyawannya harus diusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan pegawai secara layak (Kadarisman, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ririvega (2013) menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktriana dan Zunaidah (2014) membuktikan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, hasil penelitian Wibie, Christoffel dan Jantje (2014) menyebutkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian Amir (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Demi tercapainya sebuah tujuan perusahaan maka pada saat karyawan ingin memasuki perusahaan tentunya ia harus memiliki kompetensi dasar agar tidak membuat citra perusahaan menjadi turun, tetapi menjadikan perusahaan lebih maju. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan kompetensi pegawai. Menurut Pramudyo (2010) Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Wibowo (2013) Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian Japerdi dan Lucky (2017) menyebutkan kompetensi itu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Oktriana dan Zunaidah (2014) kompetensi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Spencer (1993) kompetensi mempunyai hubungan sebab – akibat (*causally related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan serta kompetensi, yang terdiri atas: motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*) dan keterampilan (*skill*), serta pengetahuan (*knowledge*), yang diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Begitu juga dengan hasil penelitian Muhammad Riyanda (2017) kompetensi

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Kumendong (2017) mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diah dan Eddy (2015) Disamping karyawan harus memiliki kompetensi dasar untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang karyawan juga harus memiliki sifat disiplin kerja agar tidak merugikan perusahaan yang ia tempati. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009). Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Muhammad Riyanda, 2017).

Hasil penelitian yang diperoleh Rofi (2012) dalam Diah dan Eddy (2015) disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan. Hal ini perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Sama halnya dengan penelitian Muhammad Riyanda (2017) yang

menyebutkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi saat ini dan belum konsistennya hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris:

1. pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
3. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:



1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini berguna sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta, serta diharapkan bisa menambah pengetahuan penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi praktisi

Diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi Perusahaan Perbankan.

3. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan informasi dalam penelitian yang akan dilakukan dimasa datang serta dapat memberikan masukan bagi perkembangan pendidikan akuntansi.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum tentang permasalahan yang akan dibahas. Adapun sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, sebagai berikut:

1. Bab pertama adalah pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.
2. Bab kedua berisi tentang landasan teori mengenai kompensasi, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, pengembangan hipotesis serta kerangka penelitian.

3. Bab ketiga adalah metode penelitian yang akan menjelaskan tentang populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi variabel serta uji hipotesis.
4. Bab empat adalah analisis hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.
5. Bab kelima adalah penutup yang berisi kesimpulan atas pembahasan bab – bab sebelumnya, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta saran penelitian.