

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, hal tersebut diprioritaskan pada aspek manajerial yang baik dalam pengelolaan organisasi. Kinerja yang baik dari seorang karyawan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dari tingkat keberhasilan kinerja karyawannya.

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p,264) Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan dalam perusahaan itu berlangsung.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk memiliki lebih dari 5.000 BRI unit, yang tersebar diseluruh Indonesia, dengan jumlah karyawan yang cukup besar yakni lebih dari 100.000 orang. PT. Bank Rakyat Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Produk-produk perbankan yang

ditawarkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk berupa produk simpanan, pinjaman dan jasa perbankan lainnya. Jasa Perbankan Lainnya, dalam hal ini Bank Rakyat Indonesia menerima pembayaran rekening telepon, kliring dan transport. PT. Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu bank terbesar yang ada di Indonesia dan merupakan milik pemerintah. Dalam memasarkan produknya, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. mendirikan kantor cabang dan kantor unit di seluruh Indonesia. Salah satu cabang PT Bank Rakyat Indonesia adalah PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung yang memiliki 11 unit bisnis perbankan, dengan 2 Kantor Cabang, 3 Kantor Cabang Pembantu, dan 6 Kantor Kas yang tersebar di kota Bandar Lampung.

Perusahaan ini mempunyai visi menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah dan salah satu misinya adalah melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat. Untuk itu dalam mencapai visi dan misi tersebut tentunya diperlukan kerjasama yang baik dari seluruh pihak baik internal maupun eksternal perusahaan. Oleh karena itu keadilan dalam organisasi menjadi faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, agar kinerja dari seorang karyawan terhadap organisasinya tinggi. Berikut adalah data jumlah karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, serta posisi jabatan yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan
PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung

No.	Posisi Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan
1..	Pimpinan Cabang	1
2.	Manajer	3
3.	Asisten Manajer	3
4.	Supervisor	5
5.	Petugas ATM	7
6.	Petugas Kliring	7
7.	Teller Over Booking	8
8.	Petugas Dana dan Jasa Bank	5
9.	Quality Assurance	4
10.	Petugas Devisa	4
11.	Teller Tunai	6
12.	Account Officer	18
13.	Customer Service	7
14.	Funding Officer	7
15.	Auditor	6
16.	Petugas Adm. Kredit	5
17.	Petugas Adm. Unit	5
18.	Petugas Rekonsiliasi Unit	5
19.	Petugas SDM	3
20.	Petugas Logistik	6
21.	Petugas Tim Kurir Kas	6
22.	Unit Pelayanan Nasabah	4
Jumlah		125

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 diatas adalah data jumlah karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, serta posisi dan tanggung jawab jabatan masing-masing karyawan. Pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung selalu menjaga hubungan dengan para karyawannya, dalam upaya menciptakan rasa kepuasan kerja, karyawan, dengan memberikan solusi dan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan kerja upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Namun PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung selalu mengalami ketidak stabilannya kinerja karyawan saat melakukan pekerjaannya, hal tersebut menyebabkan lambat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, kinerja karyawan sangat menentukan keberlangsungan perusahaan secara efektif dan efisien.

Penilaian kinerja suatu bank dapat dinilai dari beberapa indikator, salah satu indikator utama yang menjadi dasar penilaian kinerja karyawan adalah perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pelayanan nasabahnya, suatu pelayanan yang baik dari seorang karyawan akan memberikan gambaran dari tingkat penilaian kinerja karyawan itu sendiri. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan bagian unit kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Prosentase Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2016
PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung

Penilaian Kinerja	Katagori Mutu	Jumlah Karyawan	Persentase
Sangat Baik	A	7	5,6%
Baik	B	42	33,6%
Cukup Baik	C	27	21,6%
Kurang Baik	D	36	28,8%
Sangat Kurang Baik	E	13	10,4%
Jumlah		125	100%

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, 2017

Berdasarkan dari data pada tabel 1.2 diatas adalah data persentase penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, pada tahun 2016. Dengan itu dapat diketahui bahwa karyawan yang memperoleh penilaian kinerja “Sangat Baik”, hanya terdapat 7 orang karyawan

(5,6%), yang memperoleh penilaian kinerja “Baik” terdapat 42 orang karyawan (33,6%), yang memperoleh penilaian kinerja “Cukup Baik” terdapat 27 orang karyawan (21,6%), yang memperoleh penilaian kinerja “Kurang Baik” terdapat 36 orang karyawan (28,8%), dan yang memperoleh penilaian kinerja “Sangat Kurang Baik” terdapat 36 orang karyawan (28,8%).

PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung memberikan standart kriteria penilaian kinerja karyawan pada masing-masing individu harus dapat memperoleh penilaian kinerja yang sangat baik ataupun baik. Berdasarkan observasi dan pra survey yang dilakukan peneliti kepada pihak internal perusahaan yang menjadi subjek dalam penelitian ini, peneliti memperoleh informasi mengenai kinerja karyawan, yaitu menurut kepala manajer sumber daya manusia (SDM) pada tahun 2016 tersebut, dapat dikatakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan karyawan masih belum optimal dan cenderung menurun, hal ini dapat dilihat pada data tabel 1.2 diatas bahwa masih terdapat banyaknya karyawan yang memperoleh penilaian kinerja yang cukup baik dan kurang baik. Dengan masih banyaknya karyawan yang memperoleh kinerja yang cukup baik dan kurang baik tersebut, maka akan berdampak negatif bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan.

Salah satu indikasi menurunnya kualitas kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, karena banyaknya keluhan atau klaim yang datang dari nasabah. Keluhan tersebut salah satunya adalah banyaknya nasabah mengatakan bahwa karyawan dalam memberikan pelayanan mereka (nasabah) sangat lambat sehingga nasabah harus menunggu terlalu lama dalam memperoleh pelayanan yang dibutuhkan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung. Jadi sesibuk apapun karyawan bank harus dengan senang hati bersedia melayani dan membantu dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT.

Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, setidaknya melakukan evaluasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja agar tidak terjadi penurunan secara drastis, dan kiranya perusahaan perlu melakukan pengkajian ulang setiap faktor-faktor yang berperan untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara pada pihak PT. Bank rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung yang dilakukan peneliti diperoleh juga data upah/gaji karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Data perkiraan gaji/upah yang diperoleh karyawan setiap bulan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Perkiraan Upah/Bulan Karyawan
PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

No	Posisi/jabatan	Perkiraan Upah Pokok/Bulan
1	Pimpinan Cabang	Rp.9.548.197,00
2	Manajer	Rp.8.076.065,00
3	Asisten Manajer	Rp.6.402.237,00
4	Supervisor	Rp.5.540.774,00
5	Petugas ATM	Rp.2.974.498,00
6	Petugas Kliring	Rp.4.781.013,00
7	<i>Teller Over Booking</i>	Rp.4.707.285,00
8	Petugas Dana dan Jasa Bank	Rp.4.263.628,00
9	<i>Quality Assurance</i>	Rp.3.421.181,00
10	Petugas Devisa	Rp.3.787.422,00
11	<i>Teller Tunai</i>	Rp.4.697.247,00
12	<i>Account Officer</i>	Rp.6.113.576,00
13	<i>Funding Officer</i>	Rp.4.745.819,00
14	Auditor	Rp.4.548.500,00
15	Petugas Adm. Kredit	Rp.4.534.057,00
16	Petugas Adm. Unit	Rp.4.253.530,00
17	Petugas SDM	Rp.4.181.099,00
18	Petugas Logistik	Rp.4.147.500,00
19	Petugas Tim Kurir Kas	Rp.4.760.363,00

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, 2017

Berdasarkan data pada tabel 1.3 diatas merupakan data perkiraan upah/gaji dari karyawan. Data tersebut mewakili gambaran dari kepuasan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung, jika dilihat dari gaji/upah pokok yang diterima oleh karyawan. Data tersebut untuk memastikan, apakah dengan jumlah tersebut mampu mengindikasi kepuasan kerja yang baik atau mungkin sebaliknya dan diduga ada ketidak sesuaian beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Kompensasi adalah salah satu hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena jika kompensasi berjalan dengan baik, maka kinerja akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika kompensasi itu terhambat atau tidak sesuai, maka kinerja karyawan akan menurun, dan akan menghambat proses kinerja dan kemajuan perusahaan. Jika dilihat dari sisi bonus atau upah lembur yang diterima tentu juga akan bertambah. Perhitungan penetapan bonus ini, ditetapkan dari pencapaian target yang dapat dicapai oleh karyawan itu sendiri dan keuntungan perusahaan pada posisi Desember akhir tahun. Bonus akan diberikan jika dapat tercapainya keuntungan perusahaan lebih dari 100% - 200%. Perhitungan upah lembur kerja karyawan dilakukan dengan cara perhitungan setiap kelebihan jam kerja yang dibebankan pada masing-masing karyawan. PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung dalam pemberian kompensasi merupakan suatu bentuk pengakuan atau penghargaan terhadap kinerja dan masa kerja karyawan dengan pertimbangan asas keadilan dan keberhasilan kinerja disetiap individu karyawan. Namun kompensasi atau besarnya imbalan yang diterima oleh karyawan masih rendah dan tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan, dan insentif pekerjaan atau upah jam lembur karyawan yang masih kecil dan sering terjadinya keterlambatan atau belum tepat waktu dalam pemberian kompensasi tersebut.

Berdasarkan observasi awal diperoleh informasi telah terjadinya penurunan disiplin kerja karyawan terlihat dari data absensi bahwa keterlambatan karyawan sangat sering terjadi hal tersebut dapat dilihat berdasarkan tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.4
Total Kehadiran Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang
Bandar Lampung Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi Karyawan	Tingkat Absensi (%)	Keterangan
Januari	125	22	176	1	0,57	-
Februari	125	23	184	3	1,63	Melebihi
Maret	125	25	200	1	0,5	-
April	125	23	184	4	2,17	Melebihi
Mei	125	23	184	0	0	-
Juni	125	23	184	1	0,54	-
Juli	125	23	184	5	2,71	Melebihi
Agustus	125	25	200	3	1,5	-
September	125	24	192	2	1,04	Melebihi
Oktober	125	23	184	2	1,08	Melebihi
November	125	24	192	1	0,52	-
Desember	125	23	184	2	1,08	Melebihi
Rata-Rata					1,11%	-

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung. 2017

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa tingkat Kehadiran karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, selama tahun 2016 mempunyai rata-rata sebesar 1,11%, lebih besar dari tingkat tolerir tingkat Kehadiran yang ditetapkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk pusat yaitu sebesar 1%, masalah absensi karyawan yang melebihi toleransi perusahaan ini harus mendapatkan perhatian yang serius dari manajemen atau pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, untuk mengatasi permasalahan kedisiplinan karyawan, apa bila persoalan seperti kedisiplinan karyawan ini terus-menerus terjadi, akan mengakibatkan ketidak

optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Gambaran disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, untuk melihat data jumlah karyawan yang menerima surat peringatan/sanksi hukuman jabatan pada periode tahun 2016 yang ditampilkan dalam bentuk tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.5
Data Jumlah Surat Peringatan yang dikeluarkan
PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung Tahun 2016

Bulan	SP 1	SP 2	SP 3	Jumlah SP Yang Dikeluarkan
Januari			-	7
Februari	1		-	
Maret			-	
April	1		-	
Mei			-	
Juni			-	
Juli	2	1	-	
Agustus			-	
Septembr			-	
Oktober	1	1	-	
November			-	
Desember				
Jumlah	5	2	0	

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung 2017

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi beberapa kali pelanggaran yang dilakukan karyawan dengan adanya dikeluarkan surat peringatan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, yaitu peringatan tahap pertama sebanyak 5 surat peringatan pertaman (SP1) dan peringatan tahap dua sebanyak 2 surat peringatan kedua (SP2). Pihak perusahaan tidak memberikan informasi lebih lagi mengenai hal ini, pihak perusahaan hanya menegaskan bahwa seorang karyawan yang menerima surat peringatan dipastikan telah melanggar peraturan atau Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan dengan hukuman penyekoran dan apabila seorang karyawan telah menerima surat

peringatan (SP3) maka pihak perusahaan akan melakukan tahap pemecatan karyawan.

Kedisiplin kerja yang baik akan mempengaruhi proses kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dan, disiplin kerjalah yang menjadi alat komunikasi paling efektif, seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Riva'i dalam indah puji (2014, p.183) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dengan meningkatkan pengawasan, pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya melalui peran pemimpin yang baik.

PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawannya dengan melakukan pengawasan kepada karyawannya, diantaranya dengan memperhatikan karyawan yang disiplin atau tidaknya dalam bekerja sejak berangkat kerja sampai dengan saat pulang kerja serta menerapkan berbagai sistem atau peraturan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini untuk mengendali serta mengawasi kinerja karyawan yang tidak sesuai harapan perusahaan atau tingkat kinerja karyawan yang masih rendah. Kebiasaan yang sering dilakukan oleh karyawan tidak baik apabila sering dilakukan, hal tersebut dapat mengganggu proses pekerjaan dalam perusahaan dan secara otomatis menjadi contoh yang tidak baik pula bagi peserta karyawan yang lainnya. Berdasarkan wawancara kebeberapa karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, mengatakan pimpinan belum optimal dalam mengatasi pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh para karyawannya, karena

kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam menindaklanjuti pelanggaran yang dilakukan pada karyawannya.

Oleh sebab itu merupakan tugas bersama-sama terutama seorang pemimpin untuk tegas dan menciptakan kondisi kerja yang berdisiplin tinggi, agar para karyawannya dapat menjalankan tugas pekerjaan sebagai karyawan yang sesuai keinginan dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai serta lebih berkembang dengan mengatasi persaingan yang semakin ketat khususnya dunia perbankan saat ini. Menurut Nawawi (2014: p.183) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno (2009: p.74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung agar kinerja dari seorang karyawan terhadap perusahaan sangat tinggi. Dalam penelitian ini terdapat beberapa fenomena yang menjadi indikator-indikator seperti kurangnya rasa kepuasan kerja karyawan seperti: Isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan secara keseluruhan masih kurang diperhatikan oleh pihak PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan apa yang karyawan rasakan dan pikirkan tentang pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja juga menjadi faktor sangat penting yang harus diperhatikan oleh PT. Bank Rakyat

Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung agar lebih berpengaruh pada tingkat kinerja seorang karyawan melakukan pekerjaannya.

Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sedangkan ukuran untuk melihat baik tidaknya hasil kerja yang telah dilakukan, dapat dinilai dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan dari perusahaan. Menurut Donni Juni Priansa (2014: p,264) Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dilihat dari hasil pencapaian kinerja karyawan yang masih kurang baik disebabkan karyawan masih belum menjalankan standar operasional prosedur (SOP) dalam melakukan pekerjaan dengan baik, yang telah ditetapkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas bahwa kinerja karyawan masih dianggap kurang optimal dilihat dari kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian mengenai faktor kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik terhadap karyawannya. Sehubungan dengan fenomena-fenomena yang terjadi penulis mengkaji, serta membahas permasalahan dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang dan data-data yang berkaitan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan riset atau penelitian dalam penelitian ini, dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang Bandar Lampung, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini antara lain meliputi:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung. ?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka peneliti melakukan batasan-batasan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Raden Intan, Tanjung Karang, Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu manajemen sumber daya manusia yang meliputi teori-teori tentang kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.3.4 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Raden Intan No. 51 Tanjung Karang 35118, Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bandar Lampung.
4. Untuk menguji pengaruh antara Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Penulis

Untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Dapat dipergunakan sebagai bahan masukan perusahaan dalam menetapkan kebijakan Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja

untuk mempengaruhi Kinerja karyawan khususnya subjek penelitian PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi Akademik dan Pihak Lain

- a. Bagi pihak Akademik untuk menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung, khususnya untuk fakultas bisnis dan ekonomi Jurusan manajemen.
- b. Sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan teori-teori menurut para ahli yang mengenai masing-masing variabel independen yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel,

uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi data, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa untuk menjadi acuan penelitian di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN