

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi perusahaan perbankan harus mampu menunjukkan keunggulan supaya dapat bersaing. Keunggulan itu perlu terus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan lalu kelemahannya wajib diperbaiki bahkan dihilangkan. Ini perlu dilaksanakan supaya tujuan perusahaan tercapai. Guna meminimalisasi penyebaran COVID-19 di Indonesia, Presiden Indonesia Joko Widodo lewat konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat himbau, masyarakat untuk bekerja, belajar, dan beribadah di rumah atau *Working From Home (WFH)*, yang berlaku bagi seluruh wilayah terkhusus berzona merah. Ketika penelitian ini dilaksanakan di bulan juli, Jakarta ada di masa zona merah, ini membuat banyak perusahaan berlakukan *WFH*. Tapi ada juga perusahaan yang tetap lakukan "*working from office (WFO)*" dengan syarat perhatikan protocol kesehatan.

Menurut Adiwinata *et al.* (2018), "guna menunjang kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan, maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan perlu dimanfaatkan secara optimal". Perhatian di bidang sumber daya manusia tidaklah boleh diabaikan sebab di bidang itu jadi langkah awal guna rencana tenaga kerja ciptakan sumber daya yang berkualitas Rahmawati (2016). PT. bank mayapada internasional, Tbk ialah perusahaan swasta perbankan yang bervisi jadi bank swasta berkualitas di Indonesia pada nilai asset, profitabilitas, serta tingkat kesehatan. Lalu misi PT. Bank Mayapada Internasional Tbk. ialah "menjalankan operasional bank yang sehat dan memberikan nilai tambah maksimal kepada nasabah, karyawan, pemegang saham, dan pemerintah". Dimana perusahaan itu dituntut guna miliki manajemen yang baik dan terpercaya, sebab mengenai kepercayaan yang diberi masyarakat pada bank.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan makin baik akan dorong kesadaran karyawan bekerja lebih baik dan mengikuti aturan perusahaan. Syaifani (2019). Selain itu Jika seseorang mendapat kompensasi atau gaji yang mencukupi kebutuhannya maka akan termotivasi dalam bekerja dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas. Maka dengan semangat kerja akan meningkatkan produktivitas yang diharapkan Widagdo *et al.* (2018). Menurut Razak *et al.* (2018), "Disiplin kerja jadi sikap hormat, dan patuh pada peraturan yang berlaku baik tertulis atau tidak tertulis serta mampu melaksanakannya, tidak menghindari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Agathanisa *et al.* (2018) yang mengatakan, "kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan dikarenakan hal ini memperlihatkan bila terjadi peningkatan pada pemberian kompensasi maka juga akan meningkatkan kepuasan pada pekerjaan yang diberi, begitupun sebaliknya, bila tingkat kompensasi yang diberikan menurun maka tingkat kepuasan kerja juga akan menurun". Lalu penelitian Jufrizen (2018) melakukan penelitian peran motivasi kerja pada memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan memperlihatkan, "kompensasi ialah segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Program kompensasi cerminkan

usaha organisasi guna mempertahankan sumber daya manusia yang ada sebab adanya kompensasi yang makin baik mendorong karyawan guna bekerja lebih baik.

Ekhsan (2020) melakukan penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja berdampak secara bersamaan pada kinerja karyawan, memperlihatkan, secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Maka makin tinggi motivasi dan kondusif disiplin kerja pada karyawan maka makin tinggi kinerja karyawan. Belti *et al.* (2020) juga melakukan penelitian pada dampak disiplin kerja serta motivasi kerja pada kinerja yang menghasilkan, motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Ini artinya makin baik motivasi kerja mengenai semangat kerja pada diri karyawan maka makin baik pula kinerja yang dihasilkan perusahaan. Selanjutnya dalam studi Sudiardhita (2018) yang melakukan penelitian pada pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan yang menjadi rujukan penelitian terhadulu penulis mengatakan, “kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan jika semua variabel tersebut diterima lebih tinggi dan meningkat maka kinerja karyawan semakin baik untuk perusahaan”.

Namun, penelitian terdahulu yang tentang dampak kompensasi, motivasi, kepuasan kerja pada kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, tapi hal yang bedakan studi ini dengan sebelumnya ialah dengan mengakat salah satu perbankan sebagai tempat penelitian dan menambahkan variabel disiplin kerja dengan kepuasan kerja menjadi variabel intervening nya

Sesuai kesenjangan penelitian diatas maka studi ini bertujuan guna melihat dampak kompensasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT. bank mayapada *international*, Tbk. Maka perusahaan bisa siapkan sumber daya manusia yang baik di masa pandemi covid 19. Maka diharapkan studi ini bisa berikan kontribusi ke tataran teori/keilmuan manajemen organisasi dan juga memberikan peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Mayapada *International*, Tbk