

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis yang sangat pesat dari tahun ke tahun menyebabkan persaingan bisnis yang sengit tidak dapat dihindarkan. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk selalu terdepan agar dapat bertahan dan memenangkan persaingan yang ada. Langkah-langkah strategis kemudian dilakukan guna menyikapi kondisi yang ada. Secara umum, perusahaan akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan dengan cara memajukan teknologi informasinya dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Teknologi informasi secara langsung pasti sangat diperlukan di era industri 4.0 di mana semuanya serba teknologi pintar dan *online*, sedangkan sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh sebab itu, kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan kebutuhan bisnis perusahaan (Rivai, 2013).

PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) merupakan salah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) pemerintah Kabupaten Boyolali yang bergerak di bisnis perbankan dengan jenis Bank Peringkat Rakyat (BPR). Profil PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) adalah sebuah Bank BUMD Milik

Pemerintah Kabupaten Boyolali yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali yang didirikan pada tanggal 5 April 1968 (bankboyolali.com). BPR sendiri adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (UU RI Nomor 10 Tahun 1998). Memiliki sejarah yang cukup lama, PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) tentu sangat berpengalaman dan sadar akan pentingnya menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Keberhasilan perusahaan ditentukan dari prestasi dan perilaku manusia yang merupakan potensi sumber daya yang mempengaruhi gerak laju perusahaan, prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya (Sutrisno, 2014). Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, perusahaan perlu mengatur dan mengkondisikan agar pegawai dan perusahaan sama-sama diuntungkan. Hal-hal yang berpotensi meningkatkan prestasi kerja yaitu adanya kompensasi untuk pegawai, disiplin kerja pegawai saat bekerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, kondisi-kondisi tersebut juga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja para pegawai perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai. Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi

kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai (Dzirusydi dkk., 2017). Sebaliknya, tidak adanya kompensasi dapat berdampak pada turunnya semangat kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Alpian (2019) dan Kisworo dkk (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Akan tetapi, hasil penelitian yang berlainan juga diketahui yang mana kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja oleh Sari (2019). Namun demikian, perusahaan juga perlu dengan bijak memberikan kompensasi dengan tepat dan terukur agar perilaku pegawai tetap disiplin.

Disiplin dan lingkungan kerja merupakan kedua hal yang saling berhubungan dalam membentuk perilaku pegawai perusahaan. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak (Dermawan, 2013), sedangkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Salami, 2015). Meningkatnya disiplin kerja akan lebih terjaga apabila didukung dengan lingkungan kerja yang sesuai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif dan memadai akan sia-sia apabila para pegawai tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Wuysang dan Tawas (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja; serta Lukiyana dan Firdaus (2017), Priyono dkk. (2017), Kuncoro dkk. (2018), dan

Kustiany (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Akan tetapi, hasil penelitian yang berlainan didapatkan dari penelitian oleh Anzhari (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja; serta Agustina dkk. (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Setelah ketiga faktor di atas, perasaan pegawai dalam bekerja juga harus diperhatikan. Perasaan pegawai dalam bekerja dapat diwujudkan dalam kepuasan kerja.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, pandangan tersebut dapat bersifat positif (kepuasan) maupun negatif (ketidakpuasan) (Ardana dkk., 2012). Oleh karena itu, seorang pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menikmati pekerjaannya dan tidak terbebani dengan tanggung jawab. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja akan menjadikan pegawai sering mengeluh, tidak disiplin, menghindari tanggung jawab, hingga meninggalkan pekerjaannya.

Variabel-variabel sumber daya manusia seperti kompensasi, disiplin, lingkungan, kepuasan, dan prestasi kerja tersebut sebenarnya telah dikaji oleh peneliti-peneliti terdahulu, namun secara parsial. Peneliti-peneliti tersebut adalah Wuysang dan Tawas (2016); Kisworo dkk (2017); Priyono dkk. (2017); Lukiyana dan Firdaus (2017); Kuncoro dkk. (2018); Alpian (2019); dan Kustiany (2019). Selain itu, originalitas penelitian ini terletak pada kondisi sampel, waktu, dan tempat penelitian.

Pentingnya kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan maka ketiganya harus dikelola secara serius dan berkelanjutan. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya tidak melupakan perasaan pegawainya dalam bekerja, yaitu kepuasan kerja pegawai. Hal-hal tersebut tentu dilakukan perusahaan guna meningkatkan prestasi pegawai mengingat keberhasilan perusahaan ditentukan dari prestasi dan perilaku pegawainya. Oleh karena itu, penelitian dianggap perlu dan penting dalam mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

#### **B. Pembatasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka batasan masalah penelitian adalah kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Pembahasan penelitian hanya dibatasi permasalahan sumber daya manusia yaitu kepuasan dan prestasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

#### **C. Perumusan Masalah Penelitian**

Permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)? 1
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- b. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- c. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

- d. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- e. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- f. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- g. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

## **2. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai berikut:

- a. Memberikan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- b. Memberikan kontribusi dan pertimbangan bagi pengambil kebijaksanaan untuk meningkatkan prestasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- c. Sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti yang lain untuk permasalahan yang sama dengan variabel yang berbeda.