

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan harapannya akan mengalami perubahan yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja pegawai. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, bagian manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan.

PT. BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA) sebelumnya bernama PD. BPR Bank Boyolali, merupakan sebuah Bank BUMD Milik Pemerintah Kabupaten Boyolali yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali. Berdiri pada Tanggal 5 April 1968 dengan SK Bupati No. 24/1968 diperkuat dengan SK Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa

Tengah No.Kep 018/KM.17/1996. Dalam memberikan pelayanan perbankan kepada masyarakat, memiliki visi dan misi antara lain:

VISI: Terwujudnya Bank yang tangguh dalam persaingan, profesional dalam kinerja dan sehat.

MISI :

1. Meningkatkan mutu pelayanan yang optimal.
2. Memberikan hasil yang terbaik.
3. Memberikan citra perbankan yang baik.
4. Memperluas jangkauan pelayanan.

PT. BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA) berusaha secara optimal untuk dapat mewujudkan visi dan misi tersebut. Maka manajemen berusaha keras agar para pegawai PT.BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA) berkerja maksimal agar visi dan misi tersebut dapat terwujud. Salah satu faktor penting mewujudkan tercapainya visi dan misi PT.BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA) adalah dengan mendorong kinerja karyawan secara optimal, maka fenomena inilah yang dipandang penting oleh peneliti terkait dengan kajian kinerja pegawai.

Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat. "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2017). Dari pengertian tersebut menjelaskan

bahwa kinerja karyawan merupakan serangkaian tindakan karyawan mulai dari proses sampai pelaksanaan kegiatan yang dikumpulkan untuk diketahui hasilnya. Pendapat lain mengatakan bahwa "Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya" (Simamora, 2015). Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah: motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan (Hessel, 2015). Adapun dalam penelitian ini beberapa faktor-faktor yang digunakan diantaranya adalah lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja.

Atas dasar fenomena dan landasan teori di atas maka dalam penelitian ini akan dikaji secara mendalam perilaku kinerja karyawan PT.BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA).

Sikap positif yang ditunjukkan pegawai terhadap perusahaan, merupakan cerminan motivasi pada diri karyawan tinggi. Pengelola perusahaan, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para pegawai agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi karyawan PT. BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA) menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu

dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya dan pada gilirannya akan berdampak terhadap kinerja karyawan PT. BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA).

Motivasi adalah kunci dari organisasi menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan (Pamela & Oloko, 2015). Motivasi dampak yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja (Anoraga, 2012). Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan, agar mereka mau bekerja dan menciptakan kepuasan (Hasibuan, 2016).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiryawan *et. al* (2020), Mudayana *et. al* (2016), Agung *et. al*. (2019), Basori *et.al* (2017), Meutia dkk (2016), Parashakti *et. al*, Wulandari, (2011), Mulyanto dan Wijaya (2003) dengan hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian oleh Wahyudi (2019), Maheswari dan Lutvy (2015) dengan hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, disamping mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja yang baik akan berdampak pula terhadap motivasi kerja karyawan. Lingkungan yang dibangun dalam PT. BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA) diperlukan untuk

mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas kerja yang memadai dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno,2017).

Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, di mana karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan keselamatan kerjanya terjamin oleh pihak perusahaan, sehingga semakin baik lingkungan kerja diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.

Penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Wiryawan *et. al* (2020), Parashakti *et. al* (2019), Aprijanto (2010) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, namun temuan yang berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2011) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Wiryawan *et. al* (2020), Mudayana *et. al* (2016), Agung *et. al.* (2019), Parashakti *et. al* (2019), Aprijanto (2010) dengan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan

kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun penelitian oleh Basori *et.al* (2017), Wahyudi (2019), Maringka *et. al.* (2017), dengan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA).

Kompensasi yang diterima atas kerja karyawan PT. BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA) merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan ketekunan pegawai dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA). Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu PT. BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA) dalam upaya mencapai tujuan. Kompensasi diharapkan mampu berdampak positif yaitu dapat meningkatkan motivasi dan kinerja para karyawan. Fenomena inilah yang menjadi dasar penting dalam melakukan studi tentang kompensasi dalam penelitian ini.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang

mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2014). Pendapat lain mengenai kompensasi yaitu "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan" (Hasibuan, 2016). Pemberian kompensasi pada karyawan adalah hak karyawan dan kewajiban perusahaan. Pemenuhan jenis kompensasi yang beragam adalah suatu bentuk komitmen perusahaan dalam memenuhi hak-hak karyawan. Jadi kompensasi yang diberikan pada karyawan sangat bervariasi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh ; Mudayana *et. al* (2016), Meutia *et. al* (2016) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maringka *et. al.* (2017), Maheswari dan Lutvy (2015), Agung *et. al.* (2019), Meutia *et. al* (2016) dengan hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tinggi, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Adapun hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Wahyudi (2019), Meutia dkk (2016) bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Fenomena, landasan teori serta kesenjangan antara teori hubungan antara kompensasi dengan motivasi dengan temuan hasil penelitian (*teori gap*) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (*riset gap*) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan kedua variabel yaitu pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT. BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA) merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini, serta akan dijadikan dasar dalam perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian.

Studi ini berbasis pada studi perilaku organisasi, Thoha (2014), menyatakan perilaku Organisasi merupakan sebuah studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Robbins (2014), sebuah studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Studi ini mengambil obyek para karyawan PT. BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA), dari dimensi perilaku yang merupakan respon atau sikap responden dalam menjawab setiap pertanyaan dalam angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan gambaran perilaku karyawan PT. BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA) secara heterogen terkait variabel penelitian, Penetapan variabel penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam studi ini, sehingga diasumsikan mampu menggambarkan kondisi perilaku yang sebenarnya dari obyek penelitian yaitu karyawan PT. BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA).

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**Membangun Perilaku Kinerja karyawan Melalui Peran Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi pada PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda**”.

## **B. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian dilakukan terhadap karyawan pada PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu variabel bebas : lingkungan kerja dan kompensasi; variabel terikat adalah kinerja; variabel intervening adalah motivasi kerja.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.
- b. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.
- c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.
- d. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.
- e. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda, sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di masa yang akan datang di bidang yang sama.

c. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi lembaga pendidikan sebagai rujukan untuk penelitian dalam bidang sumber daya manusia.