

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan bank milik pemerintah daerah yang melakukan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Lembaga keuangan ini hanya menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan bentuk lain yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Usaha yang dilakukan BPR adalah menghimpun dana dan menyalurkan dana dengan tujuan mendapatkan keuntungan. Untuk menunjang semua kegiatan yang dilakukan oleh BPR diperlukan kerja sama dari setiap anggota dan juga kinerja yang baik dari pegawai yang berada di dalam BPR, masalah kinerja tentu tidak lepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Handoko (2001) kinerja adalah suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Setiap instansi akan selalu berharap karyawannya mempunyai prestasi, karena mereka berharap dengan karyawan atau pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang lebih optimal bagi perusahaan. Kinerja

pegawai yang baik akan secara langsung memberikan dampak yang positif bagi perusahaan atau instansinya. Untuk menciptakan pegawai yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang baik memerlukan proses dan waktu yang panjang. Selain dengan peningkatan pengawasan, pembinaan harus dilakukan juga penilaian secara berkala. Ini untuk mengetahui seberapa berhasil perusahaan dalam melaksanakan pelatihan kepada pegawainya.

Dalam hal ini pemimpin berperan aktif dalam proses peningkatan kinerja pegawai, karena pemimpin yang karismatik dan cakap akan lebih mudah dalam menuntun pegawai untuk berprestasi. Kepemimpinan merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang, menurut Friska(2004). Sedangkan menurut Sunyoto (2012) menyatakan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku yang bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya. Pemimpin juga mempunyai tugas untuk mendorong bawahannya agar berkembang dan berprestasi, sehingga dapat mengatasi tantangan dan peluang dikemudian hari. Kepemimpinan yang memahami bawahannya dapat menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan.

Hasil penelitian Widyatmini, dan Lukman Hakim (2008) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menyimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan lebih baik. Selanjutnya penelitian Nur Indah Hayati Lestari Murni (2007) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar kepada variabel kinerja karyawan. Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi pegawainya, hal ini akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai maka instansi/perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai dan diberikan secara benar. Tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Menurut T.Hani Handoko (2005) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan hak bagi pegawai dan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh instansi atau perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat berbeda-beda antara instansi atau perusahaan satu dengan perusahaan yang lain, tergantung dengan kesepakatan yang telah dicapai sebelumnya antara pegawai dan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Widyatmini, dan Lukman Hakim (2008) membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang lemah signifikan terhadap kinerja pegawai, hubungan tersebut adalah positif, dapat

diartikan semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja pegawai juga semakin baik.

Yang selanjutnya adalah penelitian Nur Indah Hayati Lestari Murni(2007) membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang lemah signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kompensasi memberikan kontribusi yang cukup kecil pada variabel kinerja pegawai. Secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi empat jenis yaitu: gaji pokok, gaji tambahan, insentif, tunjangan dan pelayanan.

Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkompeten untuk masuk ke dalam organisasi atau perusahaan, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang berkualitas agar tetap bertahan, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mematuhi aturan hukum yang berlaku, meningkatkan efisiensi serta kinerja karyawan. Kompensasi yang tidak sesuai akan mengakibatkan kemunduran baik itu semangat pegawai yang berakibat menurunnya produktivitas ataupun dapat memicu sebuah aksi yang akhirnya hanya akan merugikan perusahaan. Untuk itu manajemen harus menghitung secara benar untuk masalah kompensasi ini.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam proses peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja menuntut perusahaan untuk mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan dapat membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegaran (2005).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam proses pekerjaan meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja, menurut Sukanto dan Indriyo(2000). Sedangkan menurut Moekijat (2002) instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi yang lebih bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya, selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suatu suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi atau perusahaan.

Kondisi kerja yang buruk akan berpotensi menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Dapat dibayangkan jika ruang kerja panas, tidak nyaman, sirkulasi udara yang kurang, kotor dan terlalu padat maka akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, hal inilah yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja. Maka penting untuk menjaga prasarana yang ada di dalam instansi, apabila perlu penambahan sarana yang diperlukan demi menunjang kinerja. Manajemen instansi juga hendaknya mampu untuk mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawainya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah BD, dkk (2012) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada BPR Giri Suka Dana Wonogiri yang merupakan bank keuangan milik pemerintah daerah dan diawasi langsung oleh pemerintah daerah Wonogiri. Kegiatan yang dilakukan adalah menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat, memberikan kredit bagi masyarakat dan di khususkan untuk pegawai negeri sipil Kab Wonogiri. Pada BPR Giri Suka Dana Wonogiri sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi demi meningkatkan aset dan produktivitas instansi, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realistis, rencana yang menyeluruh, pendidikan yang baik, maka produktivitas pegawai akan meningkat.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPR GIRI SUKA DANA WONOGIRI”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja pegawai yang berpengaruh pada kinerja pegawai.

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BPR Giri Sukadana Wonogiri?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BPR Giri Sukadana Wonogiri?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPR Giri Sukadana Wonogiri?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPR Giri Suka Dana Wonogiri?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada BPR Giri Sukadana adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BPR Giri Sukadana Wonogiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BPR Giri Sukadana Wonogiri.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPR Giri Sukadana Wonogiri.

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada BPR Giri Sukadana Wonogiri adalah sebagai berikut:

1. Bagi BPR Giri Sukadana Wonogiri

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi BPR Giri Sukadana Wonogiri dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut yang berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPR Giri Sukadana Wonogiri.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

## **1.4 Sistematika Penulisan**

### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

### **Bab III : Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data yang digunakan.

### **Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Bab ini menjabarkan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

### **Bab V : Penutup**

Bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.