

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya, seperti modal, dan material. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah kelola. SDM yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung produktivitas suatu organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik.

Persaingan antara perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi pribadi yang harus mau belajar dan berkerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insannya berkembang maksimal.

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya manusia ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap sebagai beban dapat dikatakan SDM yang mempunyai etos kerja rendah (Sutrisno, 2009).

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengandali aktivitas organisasi (Siagaan, 2001).

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik demi menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat berkerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Husain Umar, 2004). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendaya gunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Para karyawan melakukan tugasnya di perusahaan salah satunya karena mengharapkan kompensasi dari perusahaan tersebut. Pada umumnya,

kompensasi yang ditentukan tidak disama ratakan untuk semua karyawan atau tenaga kerja. Inilah yang menyebabkan terkadang ada karyawan yang diberikan merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan sehingga sering terjadi pemogokan kerja karena masalah kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penentu untuk meningkatkan kinerjanya karyawan. Jadi semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi kinerjanya begitupun sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi terhadap bawahannya untuk selalu produktif. Kepemimpinan merupakan unsur yg sangat penting di dalam sebuah perusahaan. Setiap pemimpin pada dasarnya mempunyai perilaku yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku karyawan sesuai dengan keinginannya Gaya kepemimpinan sangat menentukan kinerja karyawan dalam usahanya mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai

semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Handoko (2000 : 252) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Seorang pimpinan yang baik dituntut untuk dapat menanamkan motivasi ada dirinya sendiri, tetapi juga mampu menumbuhkan motivasi pada karyawannya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pemberian motivasi ini merupakan salah satu tanggung jawab dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan kinerja yang baik maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan.

PD BPR Giri Sukadana merupakan Bank Pemerintah daerah Kabupaten Wonogiri yang awalnya merupakan BKD yang berdomisili di Kota Baturetno, Dan pada 15 Oktober 1993 beralih menjadi Bank Pasar gaya baru berupa BPR. Kemudian dikenal dengan nama **PD BPR GIRI SUKADANA**. PD BPR Girisukadana bergerak dalam Jasa keuangan perbankan dengan menghimpun dan menyalurkan dana dari dan untuk masyarakat sesuai dengan Undang-Undang No. 07 Tahun 1992 yang telah dirubah dengan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan.

Pada tanggal 12 Juni 2010 PD BPR Giri Sukadana berpindah kantor Pusat di Jl. Diponegoro No. 222 Pokoh, Kelurahan Wonoboyo, Wonogiri. Dengan diresmikan Bupati Wonogiri H Begug Poernomosidi . Kantor baru

itu, menempati bekas Kantor Pertanian, sehingga statusnya masih sewa dengan Pemkab Wonogiri. Sedangkan Kantor Pusat lama di Kecamatan Baturetno beralih sebagai Kantor Cabang Baturetno.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KOMPENSASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR GIRI SUKADANA Kabupaten Wonogiri ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PD. BPR GIRI SUKADANA Kabupaten Wonogiri ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD. BPR GIRI SUKADANA Kabupaten Wonogiri ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR GIRI SUKADANA Kabupaten Wonogiri ?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara spesifik tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD.BPR GIRI SUKADANA Kabupaten Wonogiri.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PD. BPR GIRI SUKADANA Kabupaten Wonogiri.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD.BPR GIRI SUKADANA Kabupaten Wonogiri.
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PD.BPR GIRI SUKADANA Kabupaten Wonogiri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai sumber informasi mengenai lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan diharapkan dapat menambah pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.
 - b. Diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit perihal pengetahuan dibidang ilmu Sumber Daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan,

motivasi kerja dan kontribusi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberi kontribusi praktis bagi organisasi agar pemimpin atau manajer mampu mengenali pengaruh berbagai faktor untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran kepada penulis ataupun pembaca agar sesuai dengan pokok penelitian. Sistematika penelitian berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab.

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar penulis untuk melakukan penelitian dan selanjutnya disusun rumusan masalah, uraian tentang tujuan, manfaat penelitian, kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis akan menguraikan landasan teori yang melandasi penelitian, hasil penelitian terdahulu, model penelitian, serta hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai kerangka pemikiran, pengajuan hipotesis, sumber data, definisi variabel, teknik

pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini penulis menguraikan gambaran umum perusahaan, serta hasil analisis data statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas instrument, analisis linier berganda, dan uji statistic (uji T, uji F dan uji koefisien determinasi).

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini penulis mengemukakan kesimpulan dan saran.