BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik seperti manajemen kinerja, kesehatan karyawan, kompensasi, gaji, pengembangan organisasi, keamanan, pelatihan pekerja, administrasi karyawan, dan komunikasi karyawan.

Setiap lembaga baik lembaga pemerintah maupun swasta tanpa terkecuali dituntut untuk dapat meningkatkan pelayanannya. Pelayanan dapat dikatakan baik apabila karyawan sudah memberikan pelayanan yang maksimal dan menampilkan sikap yang baik, kemudian disambut dengan respon yang baik pula oleh pengguna atau pemakai jasa yang merasa puas dengan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintah maupun swassta sangatlah penting untuk mewujudkan keberhasilan instansi khususnya manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan adalah karyawan, sehingga untuk dapat meningkatkan kualitas suatu perusahaan dibutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas. Dengan adanya standar kualitas terhadap karyawan ini nantinya akan menjadi acuan bagi masing-masing karyawan dalam menunjukkan kinerja nya untuk menyelesaikan

setiap pekerjaan yang diterima dengan tepat waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang ditunjukan dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam memenuhi tugas dan kewajiban. Pendapat Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Kusnadi (2003:264) Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu.Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang keberhasilan suatu perusahaan dan dapat tercipta jika karyawan memiliki semangat yang tinggi. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. (Supardi, 2003:37) Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun saat ini banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja, suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat,

nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjannya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sidanty, 2015).

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sahlan, Mekel, Trang (2015) menunjukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan adalah kompensasi atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan karena kompensasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Menurut Penggabean dalam Subekhi dan Jauhar (2011: 176) bahwa Kompensasi kerja merupakan bentuk setiap penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pengertian kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa nirwujud serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan, bentuknya berupa gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas (Simamora, 2004). Karyawan memandang kompensasi sebagai ukuran nilai karya mereka, bila karyawan memandang kompensasi yang diberikan dirasa tidak memadai maka kinerja dan motivasi kerja akan turun drastis. Oleh karena itu program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan dengan sunggung sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Muhammad, Adolfina, Lumintang (2016) menunjukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi menurut Terry yang dikutip Zainun (2003:66) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Menurut Rivai (2004:455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai- nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa- peristiwa baru, yang bersama- sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan P, Swasto, Utami (2014) menunjukan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2003 ; 193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan Disiplin Menurut Handoko (2000 ; 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Mamesh, Kawet, Lengkong (2016) menunjukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PD BPR Bank Solo sebagai lembaga keuangan perbankan mikro Kota Surakarta. BPR merupakan lembaga keuangan bank yang menerima simpanan dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha. Di PD BPR Bank Solo dalam setiap pekerjaannya harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas yang dimaksud adalah karyawan. Dalam hal ini kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya lingkungan kerja, kompensasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Apabila dari beberapa faktor tersebut berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, begitu sebaliknya apabila dari faktor tersebut kurang baik akan berdampak pada kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil observasi faktor lingkungan kerja dapat dilihat dari hubungan antar karyawan di perusahaan, selain lingkungan kerja faktor kompensasi disini tentang upah lembur yang diberikan pada karyawan, faktor motivasi terkait dengan apresiasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan, dan disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran karyawan juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Maka dari

penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD BPR BANK SOLO"**

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan dapat mengembangkan wawasan ilmu pendidikan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan pada penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi PD BPR Bank Solo

      Diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi PD BPR Bank Solo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penelitian ini.

   b. Bagi Karyawan

      Mampu dijadikan sebagai tanbahan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama pada penelitian ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua pada penelitian ini menjelaskan tentang landasan teori dan literatur-literatur yang digunakan sebagai acuan dalam membahas lingkungan,

kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari desain penelitian, gambaran tentang populasi dan sampel dari perusahaan yng diteliti, data dan sumber data yang akan dipakai dalam penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum hasil penelitian, pengujian kualitas pengumpulan data, serta analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab kelima pada penelitian ini menjelaskan tentang penutup yang terdiri atas kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan juga saran.