

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Ajabar (2020) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Riniwati (2016) manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai.

Sektor perbankan memegang peran yang sangat penting dalam mendorong perkembangan ekonomi di dalam suatu negara. Dalam sektor perbankan sendiri menjadi penggerak perkembangan sektor riil dengan akumulasi suatu kapital sertainovasi teknologi yang tinggi. Tepatnya, dalam zona perbankan yang dapat memobilisasikan tabungan. Mereka dapat menyediakan produk kepada para peminjam dengan bermacam instrumen – instrument keuangan yang dengan mutu besar serta efek yang rendah. Dengan hal ini, dapat menaikkan investasi serta mengatur laju perkembangan ekonomi di suatu negara. Dalam hal lain, dapat terjadi suatu asymmetric information, guna dimanifestasikan dengan wujud biaya transaksi yang tinggi dan biaya data dalam pasar keuangan yang dapat diperkecil atau diminimalisasi, apabila sektor perbankan bekerja dengan efektif. (Inggrid, 2006)

Salah satu indikator yang baik yang dapat digunakan untuk mengetahui keadaan perekonomian di dalam suatu negara pada suatu periode tertentu yaitu datadari Produk Domestik Bruto (PDB), baik atas dasar harga berlaku ataupun atas dasarharga konstan. PDB pada dasar, merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu negara tertentu, ataupun merupakan jumlah nilai barang ataupun jasa yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi. PDB dalam harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang ataupun jasa yang

dihitung atas dasar harga yang berlaku pada setiap tahun, sebaliknya PDB dalam harga konstan menunjukkan nilai tambah barang ataupun jasa yang dihitung atas dasar harga yang berlaku pada satu tahun tertentu sebagai dasar. (Statistik, n.d.-b).

Sebagaimana tertuang dalam Undang-undang RI No. 10 Tahun 1998 mengenai Perbankan, berdasarkan jenis jenisnya bank terbagi menjadi dua, yaitu Bank Umum (BU) dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Adanya Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di tengah dominasi Bank Umum menjadi sangat diperlukan karena BPR dan BPRS memiliki segmen pasar yang khusus sebagai upaya meningkatkan produktivitas ekonomi sektor riil, guna sebagai penyokong pertumbuhan dan laju perekonomian Negara.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Sedangkan menurut Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Kuningan yang merupakan lembaga perbankan milik pemerintah daerah. Ruang lingkup operasinya terbatas dalam wilayah kecamatan dan kabupaten. Bank Kuningan memberikan pelayanan jasa perbankan dan pemberian pinjaman kredit kepada masyarakat agar dapat mengembangkan usahanya sebagai permodalan dalam membantu masyarakat yang memerlukan modal.

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Bank Kuningan

Unsur Penilaian	Tahun	Kategori (Orang/Persen)			
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Total
Kehadiran ditempat kerja, kejujuran kerja, prakarsa (inisiatif), kerjasama, manajerial, kepemimpinan, efisiensi, semangat kerja, kemadirian keakuratan, moralitas kerja, disiplin kerja, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan loyalitas pada organisasi.	2019	22	39	46	107
		(20,56)	(36,44)	(42,99)	(100)
	2020	23	39	45	107
		(21,49)	(36,44)	(42,05)	(100)
	2021	19	40	47	106
		(17,92)	(37,73)	(44,33)	(100)
	2022	20	39	46	105
		(19,04)	(37,14)	(43,80)	(100)

Sumber: Bank Kuningan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masih adanya kinerja pegawai Bank Kuningan yang memperoleh nilai dengan kategori kurang baik selama tahun 2019 sampai dengan tahun 2022, yaitu tahun 2019 sebanyak 42,99%, tahun 2020 sebanyak 42,05% tahun 2021 sebanyak 44,33% dan 2022 sebanyak 43,80%. Selain itu, dilihat dari pencapaiannya terjadi kecenderungan menurun pegawai yang memperoleh kategori baik dan cukup baik, serta terjadi kecenderungan meningkat pegawai yang memperoleh kategori kurang baik. Hal tersebut mendukung terhadap masalah penelitian berupa kurang optimalnya kinerja pegawai pada Bank Kuningan.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Karyawan Bank Kuningan

No	Pertanyaan	Skor	Persentase
1.	Kompensasi memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik dan optimal.	14	70%
2.	Atasan selalu memberikan arahan dan motivasi dalam bekerja.	11	55%
3.	Lingkungan kerja selalu mendukung dalam bekerja secara baik dan optimal.	9	45%

Dari tabel hasil pra-survey diatas diketahui bahwa responden memberikan hasil bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 70 persen, kepemimpinan 55 persen, dan lingkungan kerja 45 persen. Dapat dilihat dari beberapa pertanyaan yang mengaitkan antara kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan perumda bank kuningan. Meskipun responden terbatas, namun hasil survey yang tergambar diatas merupakan bukti atau fakta yang terjadi di lapangan. Hasil survey tersebut menghasilkan bahwa variabel kompensasi memiliki persentase yang tinggi.

Menurut Djaya (2021) kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan karena kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi karyawan untuk bekerja pada sebuah perusahaan. Apabila terdapat karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga Perusahaan mendapatkan keuntungan lebih banyak maka perusahaan dapat memberikan bonus kepada karyawan tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan karena kompensasi harus diberikan sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh masing-masing karyawan akan tetapi apabila kompensasi tidak diberikan sesuai dengan kondisi yang ada maka akan menimbulkan karyawan yang tidak memiliki semangat untuk berkompetisi sehingga pada akhirnya kompensasi dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Menurut Emron (2018) kepemimpinan adalah suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan sebuah proses seorang pemimpin memberikan contoh dan gagasan, di mana seorang pemimpin mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Seorang pemimpin yang berkompeten mampu untuk menciptakan komunikasi yang baik dan mengarahkan potensi dari masing-masing karyawan yang ada agar dapat mengembangkan kinerja dari karyawannya sehingga kepemimpinan menjadi kunci

dalam berjalannya suatu perusahaan. Selain kepemimpinan kompensasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, di mana suatu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar setiap karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Menurut Sedamaryanti (2017) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan meliputi tempat untuk bekerja, fasilitas kerja, alat bantu pekerjaan serta hubungan antara orang-orang yang ada dilingkungan tersebut. Oleh karena itu, lingkungan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak baik bagi kinerja karyawan.

Kemudian beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan, Kempa (2017) menemukan bukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian oleh Nurlaila (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu Machasin (2017) memberikan hasil Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian dari Kusrihandayani (2017) memberikan bukti bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tjoe (2018) memberikan bukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian Setyawan (2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Bank Kuningan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara Bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana kompensasi pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana kepemimpinan pengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana lingkungan kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat bagi pihak yang berkepentingan dengan Bank Kuningan. Secara implisit hasil dari penelitian ini akan memberi manfaat kepada: Bank Kuningan

1.5 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan supaya bisa diharapkan nantinya dapat memberikan sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan, terutama mengenai pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Kuningan yang nantinya dapat memantapkan teori dengan praktek di lapangan Penelitian ini juga diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai besarnya pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Kuningan.

1.6 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Manfaat bagi penulis yaitu dapat bisa menambah wawasan mengenai, pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Kuningan agar mampu mendeskripsikan masalah tersebut dan bisa memecahkan permasalahan yang diteliti.

b. Bagi Bank Kuningan

Hasil penelitian yang dilakukan ini supaya diharapkan bisa bermanfaat bagi Puskesmas tersebut supaya bisa menganalisis kembali mengenai pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Kuningan tersebut.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan pembaca dengan membaca ini dapat menambah ilmu pengetahuan pemahaman tentang pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Kuningan tersebut