

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam mengantisipasi situasi bisnis dan perubahan lingkungan yang dinamis, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perkembangan bisnis global. Manajemen sumber daya manusia berperan aktif untuk memperhitungkan pengaruh perkembangan bisnis global guna mempersiapkan sumber daya manusia yang mempunyai daya saing tinggi di bidangnya. Peran lainnya adalah mencapai tujuan perusahaan secara harmonis dalam kepentingan perusahaan, kepentingan karyawan, dan kepentingan masyarakat dengan memperhatikan efektivitas dan efisiennya suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset penting yang dimiliki perusahaan dan perlu dikelola dengan baik. Sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan bersaing akan memberikan kontribusi positif yang akan dirasakan bagi suatu perusahaan. Begitupun sebaliknya, bila sumber daya manusia yang ada tidak memberikan kontribusi apapun akan menjadi beban tanggungan perusahaan.

Untuk mencapai hal tersebut maka suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Menurut Bangun (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam

mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*). Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Keberhasilan perusahaan maupun organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang ada. Jika kinerja meningkat maka tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Namun apabila kinerja mengalami penurunan dapat mengakibatkan kerugian dan mengancam kelangsungan bisnis perusahaan. Hal tersebut adalah salah satu faktor penting yang harus dipertimbangkan dalam penilaian kinerja karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sedangkan menurut Prasetyo (2015:70-79) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Ada beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan diantaranya adalah Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

Menurut Bangun (2012) motivasi berasal dari kata (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu

perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Banyak pengertian motivasi seperti yang dikemukakan Mathis dan Jackson dalam buku Bangun (2012:312) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Menurut Robbins dalam buku Bangun (2012:312), *motivation as the process that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining goal*. Berdasarkan pengertian diatas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur.

Besar kecilnya kompensasi merupakan tolok ukur terhadap kinerja karyawan, maka dalam pemberian kompensasi pada karyawan harus adil dan wajar sesuai ketentuan. Hal ini berguna untuk mendorong karyawan agar lebih baik dalam bekerja sesuai tanggung jawab pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2016) karyawan merupakan setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Menurut Bangun (2012) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Besarnya kompensasi mencerminkan status,

pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan karyawan tidak dapat terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan keinginan rasa mencapai sesuatu. Menurut Hasibuan (2016) program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat, agar tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi adil dan wajar maka karyawan akan memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal begitu juga sebaliknya. Secara sederhana adanya kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan

kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan bekerja dalam kesehariannya melaksanakan tugas dari perusahaan. Menurut Sedarmayati (2009), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Danang Sunyoto (2012) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”

Selanjutnya, terdapat fenomena mengenai kinerja karyawan pada PT. BPR Gunung Kawi Semarang yang diindikasikan masih belum memenuhi harapan, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1

## Rekapitulasi Tabungan Pada PT. BPR Gunung Kawi

Tahun 2016 - 2018

Keterangan	Target			Realisasi		
	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah
Tabungan Umum / Setia	73 Rek	85 Rek	85 Rek	85 Rek	85 Rek	85 Rek
Tabunganku	250 Rek	370 Rek	428 Rek	273 Rek	376 Rek	503 Rek
Tabungan Berencana s/d 10 bln	4 Rek	4 Rek	5 Rek	2 Rek	4 Rek	6 Rek
Tabungan Berencana >10 bln	11 Rek	13 Rek	16 Rek	11 Rek	16 Rek	15 Rek
Tabungan Berencana >36 bln	5 Rek	5 Rek	5 Rek	7 Rek	5 Rek	5 Rek
Tabungan Arisan (Star)	97 Rek	160 Rek	172 Rek	85 Rek	202 Rek	188 Rek
Tabungan Wajib	266 Rek	283 Rek	360 Rek	303 Rek	319 Rek	396 Rek

Sumber: PT. BPR Gunung Kawi Cabang Ungaran, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa produk tabungan umum selama tahun 2016-2018 tidak terdapat penurunan maupun kenaikan jumlah rekening atau tetap. Produk tabunganku, tabungan berencana s/d 10 bulan dan tabungan wajib dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Yang paling signifikan terlihat dari kedua produk tabunganku

dan tabungan wajib. Tabunganku dari tahun 2016 ke tahun 2018 mengalami kenaikan sejumlah 230 rekening sementara tabungan wajib 3 tahun terakhir terjadi kenaikan 93 rekening. Sedangkan 3 produk tabungan lain yaitu tabungan berencana >10 bulan, tabungan berencana >36 bulan dan tabungan arisan (star) hasil yang diperoleh bervariasi, ada kenaikan maupun penurunan jumlah rekening nasabah dimana yang paling banyak produk tabungan arisan (star) sebesar 14 rekening dari tahun 2017 ke tahun 2018. Hal ini tentunya sebagai bahan evaluasi karyawan di PT. BPR Gunung Kawi agar kedepan bisa mendapatkan hasil yang lebih baik.

Tabel 1.2

Data Statistik Laporan Keuangan PT. BPR Gunung Kawi

Tahun 2016-2018

Indikator (%)	Target Kinerja			Realisasi Kinerja		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Rasio Kredit (NPL)	4	4	4	7	5	5
Profitabilitas (ROA)	1.5	1.5	1.5	1	2	2
Efisiensi Operasional (BOPO)	92	92	92	98	86	86

Sumber : Statistik Laporan Keuangan BPR Konvensional Desember 2016-2018

(Diolah)

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa tahun 2016 rasio efisiensi operasional (BOPO) adalah sebesar 98% dengan profitabilitas (ROA) sebesar 1% yang kemudian di tahun 2017 dan 2018 efisiensi operasional (BOPO) turun menjadi 86% dengan rasio profitabilitas (ROA) mengalami

kenaikan menjadi 2%. Sedangkan rasio kredit (NPL) tahun 2016 adalah sebesar 7% yang kemudian mengalami penurunan sebesar 5% pada tahun 2017 dan 2018.

Selain fenomena diatas, terdapat fenomena *research gap* atau temuan yang berbeda pada penelitian sebelum-sebelumnya. Hasil penelitian dari Permansari (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Dhermawan (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Dewi (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Puspitadewi (2013) memiliki hasil yang berbeda yaitu kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Permansari (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sendow, dkk (2015) yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka penelitian ini mengambil judul skripsi tentang **“PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT. BPR GUNUNG KAWI SEMARANG”**.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR GUNUNG KAWI?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR GUNUNG KAWI?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR GUNUNG KAWI?

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Untuk memudahkan pembahasan dari penelitian diperlukan batasan masalah yang meliputi :

1. Penelitian ini hanya berkaitan antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Tempat yang diteliti dalam penelitian ini hanya sebatas ruang lingkup di PT. BPR Gunung Kawi.
3. Waktu penelitian ini adalah dimulai pada 25 Maret 2019 sampai dengan 31 Agustus 2019.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat diuraikan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR GUNUNG KAWI.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR GUNUNG KAWI.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR GUNUNG KAWI.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat- manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat teoritis**

Diharapkan dari penelitian dapat menjadi wawasan ilmu pengetahuan dan wahana untuk pengembangan ilmu ekonomi/manajemen khususnya yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Gunung Kawi.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Penulis**

Berguna untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, pemahaman yang lebih baik di bidang sumber

daya manusia khususnya bagaimana pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Gunung Kawi.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya atau menambah ilmu pengetahuan tentang Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melaksanakan penelitian serupa maupun lanjut.

c. Bagi Instansi

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja pada PT. BPR Gunung Kawi.