

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modern ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam persaingan. Kemajuan teknologi dan persaingan yang ketat di dalam era globalisasi membuat perusahaan akan selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis. Untuk merespon hal tersebut, maka perusahaan-perusahaan menjadikan SDM yang dimilikinya sebagai fokus utama mereka. Hal ini dikarenakan SDM merupakan “jantung” dari sebuah perusahaan. Apabila SDM yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan ekspektasi perusahaan, maka akan membuat perusahaan semakin mudah untuk mencapai tujuan.

Tidak hanya memiliki strategi yang baik saja melainkan adanya SDM yang berkualitas dapat mendukung tujuan perusahaan. SDM atau karyawan yang berkualitas akan dapat menempatkan perusahaan pada jalur persaingan atau bahkan dapat menjadi *leader* dalam persaingan. Kualitas SDM di dalam perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan yang mana disesuaikan dengan perkembangan zaman saat ini, dengan begitu para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki *attitude* yang baik guna dapat membantu perusahaan di dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin kompleks.

Saat ini ada berbagai jenis perusahaan yang bersaing untuk lebih unggul dibanding dengan perusahaan lainnya, salah satunya yaitu perusahaan daerah. Menurut Undang-Undang RI Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang dimaksud dengan perusahaan daerah merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh pemerintah daerah. Di Kabupaten Banyumas terdapat beberapa perusahaan daerah, salah satunya adalah Bank Perkreditan Rakyat atau BPR.

BPR adalah lembaga keuangan yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha (Maulida, 2018:3). Sejak awal diciptakannya, BPR di fokuskan untuk melayani masyarakat didaerah terpencil yang belum terjangkau secara maksimal oleh layanan bank umum. BPR yang terdapat di Purwokerto bernama PD BPR BKK Purwokerto.

PD. BPR BKK Purwokerto merupakan Bank milik Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas dan Provinsi Jawa Tengah yang bergerak disektor perkreditan rakyat yang melayani berbagai macam layanan perbankan mulai dari Kredit, Simpanan, Deposito. PD BPR BKK Purwokerto memiliki kantor sebanyak 25 yang terdiri dari 2 kantor pusat yaitu kantor pusat operasional dan kantor pusat non operasional serta 23 kantor cabang di kabupaten banyumas. Untuk bisa menjalankan perusahaannya dengan baik, maka PD BPR BKK Purwokerto harus ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik pula. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia yang

berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan (Putranto dan Wijayanti, 2018:15).

Tercapainya tujuan perusahaan tentu harus memperhatikan kinerja pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kinerja menurut Prawirosentono (dalam Sinambela (2019:11) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) dalam (Yusuf, 2019:131) yang menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

Hal ini sejalan dengan penelitian Kinerja terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma dan Raharja (2018), Yusuf (2019), Putranto dan Wijayanti (2018), Kalsoom dkk (2018), Butsi (2019), Bagus dkk (2019), Suryani (2019), Goni dkk (2015), Fiansi dan Sarifuddin (2019), Hermina dan Gunawan (2016), Muhammad dkk (2016), Putra dan Subudi (2015), Oroh dkk (2018), Darmayanti (2018), Sidanti (2015), Al-Omari dan Okasheh (2017), Gita dan Yuniawan (2016), Anwar (2018), Lynawati (2016), Prastyo dkk (2016) dan Rondo dkk (2018) yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan

Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Pertama ada Kompensasi, kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan manfaat kepada karyawan, karena dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Kompensasi di setiap perusahaan tentunya berbeda-beda menurut kemampuan membayar dari perusahaan itu sendiri, mulai dari tingkat upah yg berbeda di setiap daerah, hal ini dibedakan dari tingginya tingkat biaya hidup dimasing masing daerah. Seperti tingkat upah di Jakarta akan berbeda dengan tingkat upah di Banyumas. Sampai berbagai macam tunjangan, seperti THR, tunjangan kesehatan dan lain sebagainya. Di PD BPR BKK Purwokerto memiliki Kompensasi yang cukup baik, tetapi sebagian karyawan merasa masih belum puas dengan kompensasi yang diterimanya, hal ini akan berdampak terhadap kualitas kinerja dari karyawan tersebut.

Menurut Kasmir (2015:233) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Tulus (2011) dalam (Oroh, dkk 2018:2999) Kompensasi adalah penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial ataupun nonfinansial yang adil terhadap pegawai atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi diteliti pada penelitian ini karena menurut penelitian dari Lynawati (2016) variabel Kompensasi

memiliki pengaruh yang paling signifikan untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian tentang kompensasi Bagus dkk (2019), Suryani (2019), Oroh dkk (2018), Anwar (2018), Lynawati (2016), Hermina dan Gunawan (2016), Muhammad dkk (2016), Goni dkk (2015) dan Putranto dan Wijayanti (2018) yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian dari Lestari dkk (2018) yang menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selain Kompensasi, Lingkungan Kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan, namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan pegawai yang bekerja menjalankan perusahaan. Lingkungan Kerja perusahaan yang baik membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja. Fenomena yang ada di PD BPR BKK Purwokerto yaitu kurang baiknya kualitas sarana yang ada membuat karyawan tidak maksimal dalam bekerja, terlihat sepele akan tetapi akan sangat berdampak terhadap kinerja dari karyawan. Perlu adanya perhatian dari pihak perusahaan agar suasana menjadi lebih nyaman untuk bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2014:349) Lingkungan meliputi institusi atau paksaan dari luar yang dapat memengaruhi kinerjanya, seperti para pemasok, konsumen, kompetitor, agensi pengaturan pemerintahan, dan kelompok desakan dari masyarakat. Sedangkan menurut Wahyuningtyas dalam (Darmayanti, 2018:58) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar

para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan Kerja dipilih karena pada penelitian Rondo dkk (2018) menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga belum tersedianya penelitian tentang variabel Lingkungan Kerja di BPR BKK Purwokerto. Hal ini sejalan dengan penelitian tentang Lingkungan Kerja Darmayanti (2018), Sidanti (2015), Al-Omari dan Okasheh, (2017), Suryani (2019), Hermina dan Gunawan (2016), Muhammad dkk (2016), Fiansi dan Sarifuddin (2019) Prastyo dkk (2016) dan Rondo dkk (2018) yang menyatakan bahwa variable Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian dari Effendy dan Fitria (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Gaya Kepemimpinan. Kedudukan seorang pemimpin di organisasi memiliki peran yang sangat sentral. Tanpa adanya seorang pemimpin di perusahaan, maka perusahaan itu tidak akan maju ataupun berkembang dengan baik. Perusahaan mampu berkembang maupun terpuruk tergantung dari kualitas kepemimpinan dari seorang pemimpin di perusahaan tersebut. Salah satu bentuk kepemimpinan yang mengimbangi pola pikir dan paradigma baru dalam arus globalisasi adalah Kepemimpinan Transformasional. Hal ini dilatar belakangi karena kurangnya dorongan yang maksimal dari seorang pemimpin

terhadap para anggotanya membuat sebagian karyawan merasa pesimis akan hasil yang maksimal. Menurut Robbins dan Coulter (2016:137) Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Robbins dan Judge dalam (Putranto dan Wijayanti 2018:15) merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Gaya Kepemimpinan Transformasional diteliti pada penelitian ini karena Kepemimpinan Transformasional sudah banyak diteliti di beberapa penelitian seperti pada penelitian Kusuma dan Raharja (2018) yang menyatakan Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh paling besar diantara variabel yang lainnya, namun pada objek PD BPR BKK Purwokerto belum pernah diteliti. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional di PD BPR BKK Purwokerto. Hal ini sejalan dengan penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional Kusuma dan Raharja (2018), Yusuf (2019), Butsi (2019), Putranto dan Wijayanti (2018), Putra dan Subudi (2015), Gita dan Yuniawan (2016), Kalsoom dkk (2018), dan Anwar (2018) yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian dari Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian dari Hermina dan Gunawan (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Intan Jabar (BIJ) Garut. Peneliti menambahkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional karena pada penelitian Kusuma dan Rahardja (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pemalang) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai signifikansi paling tinggi diantara variabel lainnya untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PD BPR BKK Pemalang.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR BKK Purwokerto”**.

B. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di PD BPR BKK Purwokerto?
2. Apakah variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di PD BPR BKK Purwokerto?

3. Apakah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR BKK Purwokerto?
4. Apakah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di PD BPR BKK Purwokerto?

C. Batasan Masalah

1. Penelitian ini dibatasi oleh tiga dimensi yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan PD BPR BKK Purwokerto.
2. Objek penelitian ini adalah Kinerja Karyawan pada karyawan PD BPR BKK Purwokerto.
3. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap non pemimpin PD BPR BKK Purwokerto dan telah bekerja minimal satu tahun.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan di PD BPR BKK Purwokerto.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan di PD BPR BKK Purwokerto.

3. Untuk menganalisis pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan di PD BPR BKK Purwokerto.
4. Untuk menganalisis pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel Kinerja Karyawan di PD BPR BKK Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan dapat memberikan tambahan informasi serta wawasan. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PD BPR BKK Purwokerto

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan atau masukan bagi PD BPR BKK Purwokerto untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik melalui variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional.

2. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan serta dapat memberikan manfaat bagi pihak lain atau pembaca dalam melakukan penelitian lanjutan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai bahan referensi untuk mengetahui penggunaan teori manajemen sumberdaya manusia, khususnya tentang kompensasi,

lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional serta untuk memenuhi syarat mencapai derajat Sarjana Manajemen S1.

4. Bagi Keilmuan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadikan referensi secara akademik dan meningkatkan keilmuan SDM khususnya di variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

