

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bank ialah sebuah institusi keuangan yang dipergunakan oleh perusahaan-perusahaan dan individu untuk menampung dana yang dipegang dengan keyakinan dan memberikan pelayanan. Pada saat ini, bank harus aktif dalam meningkatkan kesuksesan bisnisnya dengan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan untuk memperkuat kepercayaan.

Bank mengumpulkan dana dari masyarakat dan mengalokasikannya ke berbagai pilihan investasi sebagai bagian dari operasinya. Dalam kaitannya dengan tugas mengumpulkan dana tersebut, bank juga sering disebut sebagai lembaga kepercayaan. Berdasarkan sifat usahanya yang demikian, bank dianggap sebagai sektor usaha yang sangat diatur oleh pemerintah. (Siamat, 2005: 275)

Bank Jateng (sebelumnya namanya Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah/BPD Jateng) yakni Satu-satunya bank lokal yang memberikan kontribusi positif dalam memaksimalkan perekonomian masyarakat, terutama di wilayah Jawa Tengah. Bank Jateng berasal dari kota Semarang. Bank Jateng dibangun saat tahun 1963 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah (PT BPD Jateng). Pemerintah Daerah bersama tokoh masyarakat dan pengusaha swasta Jawa Tengah mendukung pembentukan lembaga keuangan

berupa Bank untuk menolong pemerintah dalam pembangunan daerah. (Bank Jateng, 2022)

Di era globalisasi sekarang, persaingan yang ketat dalam industri perbankan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dalam menggapai tujuan mereka. Saat ini Perusahaan perlu memiliki keunggulan kompetitif yang lebih agar dapat bersaing dengan perusahaan perbankan lain. Kelebihan yang penting bagi sebuah perusahaan adalah memiliki tenaga kerja yang berkualitas. Kesuksesan bisnis perbankan tergantung pada keterlibatan sumber daya manusia yang memiliki visi yang sejalan dengan perusahaan. (Liyas, 2017). Sumber daya manusia ialah penggerak utama dalam aktivitas perusahaan. Maka, sektor perbankan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan tugas perusahaan. Kinerja kerja dari para pegawai bisa memengaruhi kesuksesan dalam menggapai target perusahaan.

Untuk melaksanakan tugas agar tercapainya tujuan visi dan misi perusahaan, Bank Jateng Purwokerto harus memiliki SDM yang baik dan kinerja karyawan sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Bila kinerja karyawan kurang baik, sehingga dipastikan Bank Jateng tak akan bisa bersaing dengan perbankan yang lain. Oleh karena itu, untuk membuat kinerja yang tinggi, dibutuhkan tingkat kinerja yang maksimal oleh pegawai dapat menggunakan potensi sumber daya manusia untuk mencapai maksud organisasi, sehingga berkontribusi positif bagi perkembangan organisasi. (Mantik et al., 2022). Namun kinerja karyawan pada Bank Jateng saat ini

menunjukkan tanda-tanda yang kurang optimal, terlihat dari target yang belum tercapai dan jauh dari angka yang diberikan.

Menurut Robins (2004) dalam (Sembiring & Tanjung, 2021), kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu keterampilan khusus. Kinerja pegawai sangat diperlukan, karena melalui kinerja tersebut bisa diukur seberapa baik keahlian mereka dalam menyelesaikan tugas yang dibagikan kepada mereka. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 67) dalam (Tri Ratnasari & Hermawati, 2022), Kinerja karyawan ialah hasil dari upaya yang bisa dilakukan oleh kelompok atau individu individu dalam sebuah perusahaan, sesuai dengan tugas dan kewenangan yang dibagikan kepada mereka.

Faktor yang bisa memberikan pengaruh kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Robbins (2001) dalam (Siregar 2019) Motivasi ialah kesediaan pribadi untuk mengeluarkan usaha segala usaha dalam menggapai tujuan organisasi. Motivasi ialah sesuatu yang pokok, yang menjadi dukungan seseorang untuk berkerja. Sedangkan Menurut Sutrisno (2015:111) dalam jurnal (Abdul 2018), Motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang mendukung seseorang menjalankan kegiatan tertentu, sehingga sering kali dianggap sebagai pendorong perilaku individu. Indikasi yang terjadi di Bank Jateng Purwokerto berdasarkan wawancara dengan ibu Anin dan mas Bagas yaitu kurangnya motivasi dari atasan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang diberikan cabang untuk setiap individu, namun fenomena tersebut hanya terjadi pada beberapa karyawan saja sedangkan lainnya sudah cukup

baik. Hasil penelitian yang diteliti oleh Siregar (2019), R. Pratama (2020), Fachreza (2018) dan Supriyanto (2018) menyampaikan bahwasanya motivasi kerja memiliki dampak signifikan dan positif kepada kinerja pegawai. Sementara menurut (Farhah, 2020) menyampaikan bahwasanya motivasi kerja memiliki dampak signifikan kepada kinerja pegawai. Lain halnya pendapat dari (Adha 2019) yang menyampaikan bahwasanya motivasi kerja tidak ada dampak yang signifikan kepada kinerja pegawai.

Faktor kedua yang memberikan pengaruh kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Studi terdahulu telah mengkonfirmasi bahwasanya lingkungan kerja merupakan sebagian faktor yang memberikan pengaruh kinerja pegawai (Ningsih et al., 2020). Menurut Ningsih (2020), Lingkungan kerja ialah faktor di sekitar para pegawai yang bisa memberikan pengaruh cara seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, seperti pendingin udara, pencahayaan yang baik, dan hal lainnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2021), Interaksi kerja dalam lingkungan kerja melibatkan seseorang dengan jabatan yang lebih tinggi, sejajar, atau lebih rendah secara langsung. Peneliti menemukan fenomena terkait lingkungan kerja setelah melakukan wawancara dengan bu Anin dan bu Diva selaku karyawan Bank Jateng Purwokerto di divisi kredit dan sdm, dimana beliau mengemukakan bahwa diamati dari aspek fasilitasnya, sudah cukup baik, meskipun masih butuh ditingkatkan dan diperbaiki di beberapa bagian. Menurut wawancara kepada beberapa karyawan lainnya disimpulkan bagian depan di ruangan pelayanan nasabah telah cukup rapi dan baik, suhu ruangan juga telah baik, kebersihannya

juga bersih, hanya beberapa bagian yang perlu ditingkatkan. Hubungan antar rekan kerja telah cukup baik terbukti melalui kedekatan yang terjalin saat bekerja bersama dan terjalinnya kerja sama antar pegawai.

Faktor ketiga yang bisa memberikan pengaruh kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Disiplin kerja ialah situasi yang mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan aturan atau norma yang sudah diputuskan. Menurut Mahyanaila (2016) bahwasanya disiplin kerja ialah prosedur yang memperbaiki atau menjatuhkan sanksi kepada bawahan yang melanggar aturan atau prosedur. Indikasi yang terjadi di Bank Jateng Purwokerto yaitu mengenai absensi kehadiran terkait izin maupun cuti. Hal ini selaras dengan penelitian Ratnasari dkk (2021), Susanto dkk (2019) dan Jufrizen (2021) yang menyampaikan bahwasanya disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Arisanti, dkk (2019) dan Santoso, dkk (2019) menyampaikan bahwasanya disiplin kerja berdampak tidak signifikan kepada kinerja pegawai.

Faktor keempat yang dapat memberikan pengaruh kinerja pegawai yaitu variable kompensasi. Kompensasi ialah aspek penting yang harus diperhatikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawainya. Menurut Sutrisno (2009:205) Kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan yang dibagikan kepada pegawai dengan cara yang layak dan adil, baik berwujud uang maupun yang bukan uang, guna memenuhi tujuan perusahaan. Semua alat perkakas dan bahan yang dijumpai disekitar tempat seseorang bekerja dan pengaturan sebagai kelompok atau individu (Sedarmayanti, 2011). Indikasi yang ada di Bank Jateng Purwokerto yaitu

kompensasi yang menurut beberapa karyawan belum mencapai ekspektasi karyawan sehingga hal tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan, akan tetapi bentuk kompensasi lainnya sudah terpenuhi. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Muhammad Ekhsan, dkk (2021) dan Sitompul, dkk (2019) menyampaikan kompensasi berdampak signifikan kepada kinerja pegawai. Namun hasil penelitian menurut Bunga dan Ranthy (2022) dan Hima dkk (2021) menunjukkan bahwasanya kompensasi tak berdampak signifikan kepada kinerja pegawai.

Studi ini ialah penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Yohanes, dkk (2019) yang menunjukkan bahwasanya motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak signifikan dan positif kepada kinerja pegawai. Dalam studi ini peneliti terkesan untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambah satu variabel bebas yaitu kompensasi. Hal ini dikarenakan pada penelitian terdahulu oleh Ariesa, dkk (2020) menyampaikan bahwasanya kompensasi berdampak signifikan dan positif kepada kinerja pegawai yang dimana pada penelitian tersebut disimpulkan bahwasanya semakin memuaskan kompensasi maka kinerja pegawai semakin tinggi. Selain itu terdapat fenomena pada perusahaan yang berhubungan dengan kompensasi. Maka dari itu, pada studi ini peneliti ingin menambah variabel tersebut untuk mampu mengeratkan ikatan antar variabel.

Menurut latar belakang diatas, studi ini berjudul “ **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jateng Purwokerto**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Menurut latar belakang yang sudah dijabarkan maka studi ini mengemukakan rumusan masalah dibawah ini :

1. Apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi berdampak secara simultan kepada kinerja pegawai?
2. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berdampak secara positif dan signifikan kepada kinerja pegawai?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan kepada kinerja pegawai?
4. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berdampak secara positif dan signifikan kepada kinerja pegawai?
5. Apakah Kompensasi secara parsial berdampak secara positif dan signifikan kepada kinerja pegawai?

## **C. Pembatasan Masalah**

Menurut perumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada studi ini yaitu dampak Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi kepada Kinerja Pegawai PT. Bank Jateng Purwokerto. Terdapat empat faktor yang diteliti ialah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi. Di dalam pembatasan masalah melakukan penelitian pada :

1. Penelitian ini di batasi yaitu karyawan Bank Jateng Purwokerto.
2. Studi ini dibatasi pada Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi kepada Kinerja Pegawai (Bank Jateng Purwokerto).
3. Waktu penelitian di Bank Jateng Purwokerto dilakukan pada bulan November 2022 – Desember 2022

## **D. Tujuan Penelitian**

Menurut rumusan masalah di atas, maka studi ini dijalankan dengan tujuan antara lain :

1. Untuk menguji ulang secara simultan Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, Kompensasi berdampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai.
2. Untuk menguji ulang secara parsial Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai.
3. Untuk menguji ulang secara parsial Lingkungan Kerja berdampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai.
4. Untuk menguji ulang secara parsial Disiplin Kerja berdampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai.
5. Untuk menguji ulang secara parsial Kompensasi berdampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Secara Teoritis**

Hal tersebut menjadi dasar untuk mengembangkan model penelitian tentang pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi kepada Kinerja pegawai.

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

#### **a. Bagi Pimpinan Bank Jateng Purwokerto**

Peneliti menginginkan bahwasanya hasil dari penelitian bisa dimanfaatkan sebagai acuan untuk meningkatkan dan menjadi bahan

pertimbangan bagi Bank Jateng Purwokerto untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan dampak motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi kepada kinerja pegawai PT Bank Jateng Purwokerto.

b. Bagi Akademik dan Manajemen

Manfaat akademis yang diinginkan ialah bahwasanya hasil penelitian bisa dimanfaatkan sebagai rujukan untuk penelitian lainnya untuk meningkatkan ilmu pemahaman serta bahan referensi bagi mahasiswa yang menjalankan kajian kepada kinerja pegawai. Studi ini bisa dijadikan tambahan referensi dan memperluas hasil penelitian atau peningkatan ilmu pemahaman terkhusus dalam aspek manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Dengan adanya studi ini, mampu digunakan sebagai syarat lulus untuk memperoleh gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat memahami aplikasi dan penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada praktek di Bank Jateng Purwokerto.