

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang tidak bisa dilepaskan dalam sebuah organisasi karena memiliki peran yang sangat penting sebagai pemikir, penggerak dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua yaitu, sumber daya manusia makro dan sumber daya mikro, sumber daya makro merupakan penduduk suatu negara yang memasuki usia kerja baik yang sudah atau belum bekerja, sedangkan sumber daya mikro merupakan seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan yang disebut dengan pegawai, buruh, karyawan (Siagan, 2021). Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting dimiliki oleh sebuah perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia perusahaan akan tumbuh dan berkembang. Setiap perusahaan mempunyai visi misi yang melibatkan sumber daya manusia sebagai faktor tercapainya sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan proses untuk melatih dan memperoleh sehingga mendapatkan karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik dan dapat menguntungkan perusahaan. Dengan teknologi yang semakin maju dan berkembang pesat kinerja karyawan akan memiliki kualitas yang meningkat.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang berasal dari dalam maupun dari luar seseorang. Faktor dari dalam diantaranya kemampuan berkompetisi, pengetahuan dan motivasi kerja. Sedangkan faktor dari luar berasal dari atasan atau teman karyawan. Kemampuan karyawan dalam pengetahuan, berkompetisi yang melampaui ketetapan standar akan menguntungkan perusahaan sehingga bagi perusahaan akan memberikan imbalan jasa yaitu insentif.

Insentif merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang memiliki prestasi atas tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Insentif memiliki dua macam yaitu insentif finansial dan non finansial. Insentif finansial yaitu berupa bonus, tunjangan dan komisi. Sedangkan non finansial yaitu berupa jabatan, tanggung jawab. Karyawan yang mencapai standar perusahaan tidak terlepas dari pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan secara berkala.

Pelatihan kerja pada karyawan dapat memberikan kontribusi kerja yang maksimal karena dengan pelatihan akan meningkatkan kompetensi, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sehingga menciptakan kerja yang optimal agar tercapai tujuan organisasi perusahaan. Pihak perusahaan harus memberikan pelatihan kerja yang paten dan sesuai dengan bidangnya (Hariyati & Ari, 2019). Lingkungan kerja yang nyaman akan menambah produktif kinerja karyawan.

Selain pelatihan kerja, lingkungan kerja berpengaruh bagi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan yang dapat menurunkan atau meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menurunkan kinerja karyawan dan hal itu akan berdampak pada perusahaan. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2002) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan, situasi dan kondisi kerja yang memunculkan tenaga kerja memiliki semangat moral dan gairah dalam rangka meningkatkan produktifitas sesuai yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Cendana, 2019) menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini karena hubungan antar karyawan PT. Incasari Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan terjalin dengan baik. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja semakin berkurang mendapatkan dukungan pelaksanaan tugas maka kinerja karyawan akan semakin

berkurang. Untuk meningkatkan produktifitas kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu penggerak dalam diri manusia yang memunculkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan., 2013). Motivasi kerja diberikan kepada karyawan oleh perusahaan agar karyawan dapat berprestasi tinggi dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan lebih produktif jika termotivasi di bandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja. Karyawan memiliki motivasi kerja tersendiri yang berbeda antara karyawan lainnya sehingga, pihak perusahaan harus mengetahui sifat dan cara kerja karyawan agar dapat memberikan motivasi kerja yang sesuai. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk menjalankan dan mempertahankan perusahaan (Djoko Setyo Widodo, 2022). Suatu perusahaan dengan kinerja karyawan dengan motivasi yang baik akan memiliki prestasi yang tinggi salah satunya pada perbankan syariah yang bisa menciptakan sumber daya manusia dengan tingkat produktifitas yang berkualitas terhadap karyawannya.

Sumber Daya Manusia pada Perbankan Syariah di Indonesia berkembang pesat salah satunya di Povinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ini terdapat bermacam–macam perbankan syariah salah satunya Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). BPRS adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. BPRS di peruntukkan untuk usaha mikro kecil menengah. BPRS Madina Yogyakarta membutuhkan sumber daya manusia yang mampu diandalkan dan bekerja dengan baik yang bisa di pertanggungjawabkan. Terdapat perusahaan yang tidak memperhatikan karyawannya dengan memberikan bonus yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yang mengakibatkan rasa kurang puas pada karyawan. Selain bonus yang tidak sesuai pelatihan kerja pada karyawan yang sangat minim dilakukan akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak maksimal terlebih pada karyawan baru. Sebab itu insentif dan pelatihan kerja tidak cukup bagi

karyawan diperlukan lingkungan yang nyaman sehingga bisa meningkatkan motivasi kerja kinerja karyawan menjadi lebih baik. Apabila lingkungan tidak nyaman seperti ruangan yang tidak kedap suara dari bisungnya jalan raya bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul ” **Pengaruh Insentif, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Yogyakarta?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Yogyakarta?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Yogyakarta?
5. Apakah insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS Madina Yogyakarta?
6. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS Madina Yogyakarta?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS Madina Yogyakarta?
8. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh insentif, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja di BPRS Madina Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja di BPRS Yogyakarta.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di BPRS Yogyakarta.
8. Untuk mengetahui pengaruh insentif, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Yogyakarta dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di dapatkan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan kepada pembaca dalam mengembangkan pikiran dalam bidang sumber daya manusia melalui pengaruh insentif pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang bisa diterapkan dalam mengembangkan SDM di dalam dunia kerja maupun dikampus.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada karyawan perusahaan untuk dijadikan bahan evaluasi sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik

c. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam hal menambah pengetahuan dan informasi tentang judul peneliti kepada pembaca.

E. Sistematika penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dapat dijabarkan menjadi lima bab dengan penjabaran sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas tentang tinjauan pustaka, kerangka teori, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian dan tehnik analisis data.