

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam mengukur kemampuan pegawai untuk mengetahui seberapa jauh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Karena kinerja merupakan tingkat pencapaian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan di suatu organisasi (Moeheriono, 2014). Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Selviasari, 2018). Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan akan melakukan berbagai cara agar dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Penilaian kinerja juga merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Penilaian kinerja tidak hanya untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk tetapi juga untuk mendorong pegawai agar mampu bekerja dengan lebih baik lagi (Priansa, 2017). Penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengukur secara kuantitatif dan kualitatif yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kompensasi.

Kompensasi merupakan alasan utama yang dapat memberikan motivasi seorang karyawan bekerja disuatu perusahaan. Dengan

menetapkan kompensasi yang tepat dan layak akan dapat menentukan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, maka secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan dan efisiensi anggaran perusahaan dan menentukan keberlangsungan hidup perusahaan dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Priansa, 2017).

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Selviasari (2018) hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri. Dikarenakan kompensasi yang diberikan berupa gaji, bonus dan tunjangan sudah baik dan sudah memuaskan karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2018) dalam hasil penelitiannya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu : kompensasi dalam hal ini di berikan secara tidak langsung dalam bentuk tunjangan hari tua, asuransi kesehatan kurang bisa dirasakan karyawan. Dikarenakan hanya bisa di rasakan setelah masa pensiun. Dan untuk masa kerja karyawan di perusahaan belum tentu selamanya akan dapat bertahan dalam perusahaan tersebut. Dan untuk bonus yang diberikan dari perusahaan sangat sulit di dapatkan karyawan karena target yang diberikan terlalu tinggi sehingga untuk mendapatkan bonus sangat sulit. Sebenarnya kompensasi yang di berikan perusahaan sudah cukup tetapi masih belum bisa meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Dari penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Selviasari (2018) dan Maulana (2018) dengan menggunakan variabel yang sama yaitu kompensasi menunjukkan hasil yang berbeda-beda terhadap kinerja karyawan, untuk itu peneliti ingin menguji kembali dan menambahkan variabel intervening yaitu motivasi di dalam penelitian ini.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja dikatakan baik apabila seseorang dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, nyaman, aman dan sehat. Dan dapat dilihat kesesuaian lingkungan kerja yang akan berakibat pada jangka panjang. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan (Erwin, 2021).

Dalam hal ini terdapat penelitian terdahulu yang meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Febrian dkk.(2019) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru. Dan dalam penelitian Pratama (2020) hasilnya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dikarenakan hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik. Serta pimpinan dengan bawahan memiliki hubungan yang baik. Pimpinan PT BRI Cabang Panakkukang tidak membedakan status kepegawaian dan pimpinan selalu memberikan bimbingan, dorongan serta arahan untuk pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik. Fasilitas kantor dan kebersihan

lingkungan termasuk dalam kategori baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) menunjukkan hasil lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang kurang baik. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama (2020) dan Hanafi dan Yohana (2017) pada variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil yang berbeda-beda terhadap kinerja karyawan untuk itu peneliti ingin menguji kembali dan menambahkan variabel intervening yaitu motivasi di dalam penelitian ini.

Untuk memastikan bahwa pekerjaan perusahaan dilakukan oleh karyawan yang tepat, diperlukan pelatihan pegawai. Menurut Roger dan Caple (2009) menunjukkan bahwa pelatihan merupakan pekerjaan sistematis dan terencana yang mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar, dengan tujuan untuk meningkatkan efek kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Dalam lingkungan kerja, tujuan pelatihan adalah agar karyawan memperoleh kemampuan untuk melaksanakan tugasnya atau bekerja sepenuhnya dan mencapai potensi mereka.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri (2016) menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru. Dikarenakan karyawan memberikan tanggapan terhadap pelatihan yang dilakukan PT. BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru sudah baik dan tepat. Serta

responden merasa bahwa kinerja karyawan sudah sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuryadin (2019) menunjukkan hasil latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja mantri, sedangkan hubungan antar karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja mantri pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Samudra Banjarmasin. menunjukkan hasil yang berbeda untuk itu peneliti ingin mengaitkan berbagai variabel yang diusulkan dalam penelitian terdahulu dengan mislanya variabel intervening sebagai mana yang diteliti yang dinilai mampu memberikan peran penghubung antar variabel. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri (2016) dan Nuryadin (2019) menggunakan variabel yang sama yaitu pelatihan. Dalam penelitian keduanya menunjukkan hasil yang berbeda-beda terhadap kinerja karyawan, untuk itu peneliti ingin menguji kembali dengan menambah variabel independen dan menambahkan variabel intervening di dalam penelitian ini.

Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga motivasi biasanya diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas biasanya adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut (Sutrisno, 2011). Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moulana dkk.(2017) dari hasil penelitiannya variabel intervening yaitu motivasi dinilai mampu memberikan peran penghubung antar variabel.

Untuk itu peneliti ingin mengkaji kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini memilih objek penelitian di PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang bertempat di Jalan Gedong Kuning No.131 Yogyakarta. Dikarenakan PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta merupakan lembaga keuangan syariah dengan jumlah karyawan 50 orang yang akan dapat membantu penelitian ini.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil ketidakpastian berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa pada penelitian terdahulu masih memiliki bagian yang perlu ditindaklanjuti seperti yang akan dilakukan dalam penelitian ini dengan menambahkan variabel intervening yaitu motivasi kerja, sehingga peneliti mengusulkan topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Di BPRS BDW Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas bahwa pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan belum memiliki posisi yang jelas terhadap kinerja karyawan, dengan menambahkan variabel intervening yaitu motivasi kerja akan memperkuat hubungan antara dua variabel, sehingga peneliti ingin mengajukan pertanyaan penelitian :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
7. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
8. Apakah motivasi kerja dapat mengintervensi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
9. Apakah motivasi kerja dapat mengintervensi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
10. Apakah motivasi kerja dapat mengintervensi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta
2. Untuk mengetahui dan membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta
3. Untuk mengetahui dan membuktikan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta
5. Untuk mengetahui dan membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta
6. Untuk mengetahui dan membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta
7. Untuk mengetahui dan membuktikan pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta
8. Untuk mengetahui dan membuktikan motivasi dapat mengintervensi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta

9. Untuk mengetahui dan membuktikan motivasi dapat mengintervensi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta
10. Untuk mengetahui dan membuktikan motivasi dapat mengintervensi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta

D. Kegunaan Penelitian

1. Kerangka Teoritis

Penelitian ini memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang faktor yang meningkatkan dan menurunkan kualitas kinerja karyawan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Praktisi

Dengan penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan untuk BPRS BDW Yogyakarta dalam hal melakukan perbaikan untuk mencapai kualitas dan kuantitas karyawan yang baik sebagai bentuk perwujudan yang baik dalam organisasi.

- b. Bagi Akademi

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan

pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pengembangan dari penelitian terdahulu. Penelitian ini juga merupakan sumber informasi mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.