

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Era globalisasi merupakan suatu proses mendunia dimana terjadinya suatu perubahan zaman yang berdampak pada pola hidup manusia, dengan ditandainya suatu perkembangan teknologi. Dalam era globalisasi ini khususnya dalam bidang perekonomian dan bisnis yang turut memelopori terjadinya pengglobalisasian yaitu maraknya bank-bank yang bermunculan pada era ini sehingga dapat memberikan suatu peluang bagi para pengusaha dan calon usaha untuk dapat mengembangkan bisnisnya sehingga dapat memberikan kontribusi pada perekonomian Negara.

Bidang perbankan merupakan suatu faktor yang turut serta dalam perkembangan perekonomian Indonesia. Bank merupakan lembaga keuangan yang usaha pokoknya adalah menghimpun dana dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat dalam bentuk kredit serta memberikan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang Kuncoro, (2000). Dengan berkembangnya dunia perekonomian pada saat ini serta banyaknya bank yang bermunculan memicu suatu persaingan dalam dunia perbankan yang semakin ketat, sehingga para manajer berlomba-lomba dalam memanej perusahaan dengan semaksimal mungkin agar terciptanya suatu kinerja yang baik dari karyawan bank agar nantinya dapat berdampak pada kinerja bank.

Dibalik keberhasilan suatu perusahaan tidak luput dari campur tangannya suatu karyawan yang produktif sebab karyawan merupakan sumberdaya yang paling penting dari pada sumberdaya lainnya. Sadar akan pentingnya sumberdaya manusia bagi kelangsungan operasional dan kemajuan perusahaan, maka seharusnya perusahaan memberikan perhatian khusus pada karyawan. Sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan menjadikan mitra dalam berusaha, Hadi, (2014).

Karyawan dikatakan berkinerja produktif apabila mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Alasan mengapa penilaian kinerja dilakukan adalah yang pertama untuk meninjau kembali apakah ada hasil lebih yang dicapai sehingga mengetahui seberapa jauh manfaat yang didapat perusahaan. Kedua, penilaian kinerja memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan. Ketiga, penilaian menjadi perantara untuk tujuan perencanaan karier dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karier karyawan dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik Dessler,(2010).

Kinerja menurut Mangkunegara, (2001) adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sedangkan ukuran untuk melihat baik tidaknya hasil kerja yang telah dilakukan, dapat dinilai dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan dari perusahaan itu. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar atau mungkin melebihi standar penilaian yang telah ditetapkan perusahaan.

Oleh karena itu salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menyelaraskan pemberian kompensasi dengan pertumbuhan karyawan. Menurut Handoko (2001). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Pemberian kompensai finansial dan nonfinansial dimaksud untuk dapat memberikan Kualitas hidup yang lebih tinggi. Memberikan suatu kompensasi merupakan suatu yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan suatu

pencerminan atau ukuran dari suatu nilai kerja itu sendiri. Dalam hal pemberian kompensasi ini pula untuk dapat memicu kemangat kerja dari karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Selain dari kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya, menurut Umar (2008). Beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni gaji, yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan atas pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil, dan bijaksana, pengarah dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat Ranupandojo dan Husnan, (2002).

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan dan dibutuhkan khususnya pada perusahaan bisnis. Selanjutnya pemberian motivasi, motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan Robbins, (2003). Motivasi merupakan suatu hal yang penting untuk menciptakan suatu kinerja karyawan. Oleh karna itu pihak perusahaan harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawannya Soeharto, (2002). Selanjutnya lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas Nitisemito, (1996). Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sedarmayanti, (2001).

Berdasarkan hal di atas, maka penelitian akan dilakukan pada Bank BRI dan Bank BTN di Bandar Lampung. Penelitian ini akan membahas Analisis pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini disajikan data Bank BRI cabang Bandar Lampung. Menurut Yuningsih dan Anggrainie (2008), menjelaskan karyawan yang merasakan kepuasan bekerja dapat ditandai dengan rendahnya tingkat absensi, perputaran karyawan kecil dan produktivitas tinggi. Berkaitan dengan itu berikut ditampilkan data tingkat absensi dan *turnover* karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator di Bandar Lampung.

**Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Koordinator Bandar Lampung**

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi* (hari)	Tingkat Absensi (%)
November	2011	49	22	176	2	0,011
Desember	2011	49	21	168	0	0
Januari	2012	50	20	160	2	0,012
Februari	2012	51	21	168	1	0,006
Maret	2012	52	21	168	1	0,006
April	2012	52	20	160	0	0
Mei	2012	52	21	168	2	0,012
Juni	2012	50	21	168	1	0,006
Juli	2012	53	22	176	5	0,028
Agustus	2012	53	19	152	4	0,026
September	2012	54	20	160	1	0,006
Oktober	2012	54	22	176	1	0,005
<b>Rata-rata</b>						<b>0,009</b>

**Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Bandar Lampung, Tahun 2011-2012**

Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 8 jam per hari, dimulai dari pukul 07.30 WIB hingga pukul 16.30 WIB, dipotong jam istirahat pukul 12.00-13.00 WIB dengan hari kerja pokok yaitu Senin sampai dengan Jumat.

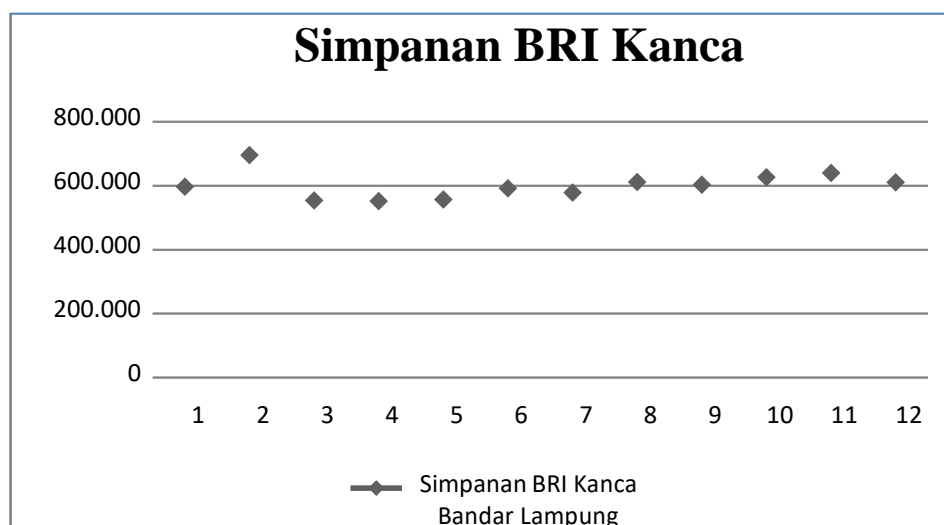
Tabel 2 di atas menunjukkan tingkat absensi pada bulan November 2011 sampai dengan Oktober 2012. Keterangan tersebut memperlihatkan data absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli 2012 dan Agustus 2012 yaitu sebesar 0,028% dan 0,026%, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Desember 2011 dan April 2012 yaitu sebesar 0,000% yang berarti kehadiran mencapai 100% pada bulan tersebut. Kemudian rata-rata absensi perbulan selama periode November 2011 sampai dengan Oktober 2012 yaitu sebesar 0,009%. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi yaitu rata-rata 99,991%.

Kemudian melihat data kinerja yaitu salah satunya melalui data pencapaian yang tergambar dalam data simpanan sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Data Pertumbuhan Keragaan Usaha dan Pencapaian Simpanan periode November 2011 Sampai Dengan Oktober 2012.**

<b>REALISASI RKA NOVEMBER 2011-OKTOBER 2012</b>						
<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Bulan</b>	<b>Simpanan BRI Kantor Cabang (dalam Rp. Juta)</b>			
			<b>Giro</b>	<b>Deposito</b>	<b>Tabungan</b>	<b>Total Kanca</b>
1	2011	November	176.816	121.308	298.930	597.054
2		Desember	219.098	134.423	341.981	695.502
3	2012	Januari	145.031	124.303	284.879	554.213
4		Februari	151.708	123.959	276.357	552.024
5		Maret	165.483	121.267	270.325	557.075
6		April	195.258	120.282	276.527	592.067
7		Mei	166.505	121.641	290.540	578.686
8		Juni	174.240	124.792	312.456	611.488
9		Juli	162.581	126.163	314.303	603.047
10		Agustus	192.584	104.173	329.716	626.473
11		September	201.003	103.399	335.290	639.692
12		Oktober	164.897	108.972	336.931	610.800

**Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Bandar Lampung, Tahun 2011-2012**



**Gambar 1.1 Grafik Simpanan Kantor Cabang Bandar Lampung**

Pada tabel 2 dan gambar 1.1 di atas, diketahui bahwa simpanan mengalami naik-turun secara bertahap per bulannya, penurunan terjadi berurutan pada bulan Desember 2011-Februari 2012, terjadi pula pada bulan April-Mei 2012, lalu bulan 14 Juni-Juli 2012 dan bulan September-Oktober 2012.

Sedangkan data pada Bank BTN sendiri data sebagai berikut.

**Tabel 1.3 Laporan Rasio Keuangan Bank BTN**

	2014	2013	2012	2011
Total Liabilitas	132.329	119.613	101.470	81.800
Ekuitas	12.253	11.557	10.279	7.322
<b>Rasio Keuangan</b>				
Kewajiban Penyediaan Modal Minimum (KPMM)	14,64%	15,62%	17,69%	15,03%
<i>Non Performing Loans (NPL) - Gross</i>	4,01%	4,05%	4,09%	2,75%
<i>Non Performing Loans (NPL) - Net</i>	2,76%	3,04%	3,12%	2,23%
<i>Return on Asset (ROA)</i>	1,14%	1,79%	1,94%	2,03%
<i>Return on Equity (ROE)</i>	10,95%	16,05%	18,23%	17,65%
<i>Net Interest Margin (NIM)</i>	4,47%	5,44%	5,83%	5,76%
Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional	88,97%	82,19%	80,74%	81,75%

**Sumber; WWW.BTN.CO.ID**

Dari data BTN di atas terjadi peningkatan NPL di tahun 2012 yang mana relative tinggi dari pada tahun yang lainnya. Dimana NPL adalah *Non performing loan* ini merupakan kredit bermasalah yang merupakan salah satu kunci untuk menilai kualitas kerja bank, dikarnakan NPL yang tinggi adalah indicator gagalnya bank dalam mengelola bisnis antara lain timbul masalah likuiditas (ketidak mampuan membayar pihak ketiga), rentabilitas (utang tidak bias ditagih), solvabilitas (modal berkurang).

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwasannya terjadinya penurunan kinerja yang terjadi pada bank BRI yang merupakan penurunan nilai tabungan nasabah dimana di bulan dari bulan Januari - Oktober mengalami penurunan dimana mulainya terjadi absen pada karyawan yang mengalami kenaikan dan penurunan yang mana nilainya lebih kecil dari pada bulan desember yang tidak ada absen karyawan atau 100% hadir, begitupun dengan bank BTN dimana terjadi peningkatan NPL di tahun yang yaitu tahun 2012.

Berdasarkan Fenomena yang ada, Penelitian ini me Replikasi Penelitian Kurniansyah (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti yaitu penambahan satu variabel X ( Lingkungan Kerja ). Alasan peneliti menambahkan variabel Lingkungan Kerja sebab menurut peneliti lingkungan merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku individu baik atau buruknya yang mana nanti dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, sebab lingkungan yang baik mencerminkan kualitas yang baik pula. Dari berbagai fenomena diatas dan berbagai perspektif maka peneliti tertarik untuk dapat mengambil penelitian dengan judul “ Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Bagian Keuangan Bank BRI dan BTN di Bandar Lampung ).

## **1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini diberlakukannya suatu batasan agar penelitian dan pembahasan lebih terarah, sehingga hasil tidak bias dan sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti. Adapun ruang lingkup penelitian adalah :

1. Objek penelitian ini adalah Bank BUMN di Bandar Lampung

2. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keuangan Bank BRI dan BTN di Bandar Lampung.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan ?
2. Apakah Kepuasan Kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan ?
3. Apakah Motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan ?
4. Apakah Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan ?

### **1.4 Tujuan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang penulis kemukakan diatas, maka dapat dijelaskan tujuan dari masalah ini adalah:

1. Untuk Membuktikan secara empiris pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk Membuktikan secara empiris pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk Membuktikan secara empiris pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk Membuktikan secara empiris pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang akan didapatkan dari penelitian yang dilakukan penulis yaitu adalah :

1. Bagi Penulis, memberikan kesempatan untuk melakukan pembahasan terhadap ilmu pengetahuan yang diterima pada bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada di perusahaan.
2. Bagi Perusahaan sebagai bahasan analisis dan pengetahuan perbankan mengenai kinerja karyawan dilihat dari kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja.



- 3 Bagi Perguruan Tinggi, menambah sumber referensi dalam perkuliahan, khususnya pengetahuan mengenai kinerja karyawan.
- 4 Bagi Pembaca, sebagai sumber informasi dan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memperoleh gambaran yang utuh tentang penulisan skripsi ini maka dalam penulisannya dibagi menjadi lima bab dengan rincian sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan yang menjelaskan tentang hal-hal pokok yang berhubungan dengan penulisan skripsi, meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung tentang penelitian yang akan dilakukan penulis, hubungan antar variable, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini, penulis menguraikan tentang metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, hipotesis dan alat analisis yang digunakan.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, penulis menguraikan tentang analisis data pengujian regresi, dan pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskan dan pembahasan penelitian.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari uraian yang telah dianalisis dan saran yang dapat dijadikan bahan masukan dan sumbangkan pemikiran mengenai pemecahan masalah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**