BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Satu dari sejumlah elemen paling krusial yang bahka\n tidak mampu dipisahkan dari sebuah lembaga keuangan seperti bank ialah sumber daya manusia (SDM) yang menjadi tumpuan dari seluruh kegiatan operasionalnya. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan atau institusi dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan atau institusi tersebut juga akan terhambat (Eri Susan, 2019). Kemajuan teknologi yang semakin meningkat tidak akan bisa terlepas tanpa adanya campur tangan manusia. Manusia sebagai penggerak mesin atau bisa dikatakan sebagai pelaku dalam pengoperasian sistem dalam sebuah perusahaan. Dengan ini, perbankan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, lebih cepat,dan mempunyai kinerja yang tinggi.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Karyawan sebagai pelaku utama yang menjalankan sebuah kegiatan dalam perusahaan khususnya perbankan, dituntun untuk dapat memberikan kinerja yang tinggi sebagai bentuk dari usahanya. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job perfornence* atau *actual performance* (prestasi

kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaanya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapankhusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dansikap kerja. Adapun faktor pekerjaanya yaitu keluasan pekerjaan, stres peran, ukuran kelompok kerja, gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan, kesempatan untuk berkembang, sistem imbalan/insentif, norma kelompok kerja, dan komitmen pada organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapaiseseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yangdiber ikan kepadanya (Mangkunegara, 2008).

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Yanti et al., 2015). Agar karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk menggerakan para karyawan sehingga dapat bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang di miliki secara maksimal. Adapun diantara faktor-faktornya yaitu dengan adanya dorongan dari segi kompensasi, motivasi, serta lingkungan kerja. Meskipun kinerja karyawan tidak semata-semata hanya dipengaruhi oleh tiga faktor tersebut dan tentunya masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel di atas.

Pemberian kompensasi merupakan kewajiban perusahaan dalam memberikan imbalan finansial (seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain) dan imbalan non finansial (seperti penghargaan) terhadap karyawan atas pekerjaannya (Kushartati, 2015). Hal ini berkaitan dengan tingkat kualitas kerja seorang karyawan yang tinggi apabila usaha atau perkerjaannya memperoleh bonus atau imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Program kompensasi sangat penting diperhatikan karena dapat mempertahankan sumber daya manusia dan sebagai sumber kelangsungan hidup karyawan agar mempunyai kinerja yang tinggi pada perusahaan.Kompensasi harus diberikan secara tepat, karena jika tidak disalurkan secara tepat maka perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik,menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya bahkan,dapat menimbulkan efek *pay dissatisfaction* atau ketidakpuasan para karyawan atas balas jasa yang diterimanya (Mahfud, 2019).

Kompensasi berupa gaji atau upah dan lainnya, serta penilaian kinerja yang menjadi perhatian para tenaga kerja digambarkan padaBuku "Pengelolaan Sumber Daya Insani" karya (Jusmaliani, 2011). Mengkaji secara khusus penilaian kinerja dan remunerasi yang islami. Menurutnya, Allah Swt mengutus manusia ke bumi untuk menjadi khalifah dengan dilengkapi petunjuk yang jelas (Alquran, Hadis, Ijma' ulama) dan tidak begitu saja tanpa bimbingan. Dengan

adanya petunjuk, tentu ada pula pengawasan sejauh mana petunjuk ini dilaksanakan dengan baik. Setelah kinerja khalifah itu dinilai akan ada imbalan yang diberikan, jika petunjuk dilaksanakan dengan baik imbalannya tentu positif (kebaikan dunia dan akhirat), sebaliknya jika petunjuk dilaksanakan dengan serampangan imbalannya akan nol (hanya dunia) atau bahkan negatif (di dunia tidak dan di akhirat pun tidak). Sebagai imbalan dalam bentuk kinerja tidak jarang Allah memberikan tes atau ujian dalam berbagai bentuk, baik musibah maupun kesenangan. Jika ini dilalui dengan baik, maka derajat iman seseorang akan semakin tinggi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan. (Hasibuan, 2011). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai tanda jasa (Nugraha & Tjahjawati, 2018). Perolehan gaji tepat waktu yang sesuai dengan perkerjaan yang ditugaskan, pemberian bonus kepada karyawan apabila hasil pekerjaan mencapai atau melibihi target yang ditetapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Sebaliknya pemberian, gaji, bonus, ataupun tunjangan oleh perusahaan yang tidak sesuai dapat pula mempengaruhi turunnya kinerja karyawan khususnya karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

Faktor selanjutnya, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.Jika motivasi baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja

(Griffin, 2003). Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehinggadapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen (Antoni, 2008). Hubungan motivasi, gairahkerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasikerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akanoptimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Adanya pengakuan dari atasan dan rekan kerja atas keahlian yang dimiliki seorang karyawan, kemudian dapat meningkatkan kreativitas, keahlian serta keterampilan kerja yang lebih baik, merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan merupakan beberapa faktor peningkatan kinerja karyawan khususunya yang terjadi pada karyawan di PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

Jadi, apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Selain kompensasi dan motivasifaktor lain yang mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan

kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.(Nugraha & Tjahjawati, 2018). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakankinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain sepertipenerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengankaryawan. Lingkungan kerja dalam persepektif islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Sebagai khalifah manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia. Dalam hal ini erat kaitannya bagi seorang karyawan untuk melakukan pengelolaan, pemeliharaan serta upaya lainnya dalam rangka dapat memberikan kontribusi untuk menjaga keutuhan segala aspek yang ada pada lingkungan kerja.

Lingkungan kerja juga merupakansegala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalammenjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. (Herrera Marcano et al., 2009). Lingkungan kerja mempunyai pengaruhlangsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Hubungan antar karyawan yang berlangsung secara harmonis, tingkat ketenangan dalam menjalankan tugas di lingkungan kantor cukup baik, penerangan di ruanng kerja telah sesuai kebutuhan sangatlah mempengaruhi besarnya peningkatan kinerja karyawan khususnya pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan adanya lingkungan kerja yang

baik maka diharapkan dapat meningkatkan ke optimalan dalam menjalankan sebuah tugas atau perkerjaan yang telah ditetapkan.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu di antaranya yaitu (Aditya Trisna & Eddy Guridno, 2021), (Siti Aniqoh Shofwani & Ahmad Hariyadi, 2019), serta penelitian yang dilakukan oleh (Finnia Elfisa, 2020). Dimana hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tetapi beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ocni Dwi Rahayu I & Hasan Abdul Rozak, 2022) yang meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini dapat diperoleh inti bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun unsur kebaruan dalam penelitian ini adalah terdapat empat variabel diantaranya tiga variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Variabel yang dimaksud yaitu kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel- variabel tersebut telah dibahas oleh penelitian relevan terdahulu tetapi hanya dilihat secara konvensional dan tidak memfokuskan dalam pandangan islamnya sebagaimana yang akan dibahas oleh peneliti, serta penelitian ini dilakukan pada karyawan PD.

BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh *Compensation, Motivation,* dan *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam (Studi Kasus pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara)"**.

1.2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup pada variabel kompensasi, variabel motivasi, variabel lingkungan kerja, dan variabel kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 38 orang. Lokasi penelitian pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Dapat mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis
   a. Menambah khazanah pengetahuan tentang kompensasi, motivasi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan.
   b. Menambah wawasan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
   a. Memberikan pemahaman khususnya kepada karyawan terhadap kinerja yang tinggi sebagai bentuk pencapaian

dalam mewujudkan sasaran pada sebuah organisasi atau perusahaan.

b. Memberikan informasi kepada pemerintah pusat maupun daerah agar dapat lebih memahami komponen-komponen penunjang kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal, baik, cepat, serta tentunya memberikan kinerja yang tinggi.

c. Menjadi bahan acuan bagi peneliti lain terhadap pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi

   Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai balas jasa mereka. Adapun indikator pada variabel Kompensasi (X1) menurut (Simamora, 2004) yaitu gaji,intensif, tunjangan, dan fasilitas.

2. Motivasi

   Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya

untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator pada variabel Motivasi (X2) menurut (Sunyoto, 2012) yaitu promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja.

3. Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja didefinisikan suatu kekuatan, suatu kondisi, suatu keadaan, dalam suatu peristiwa dimana karyawan PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggaramempunyai atau tidak mempunyai kemampuan untuk mengendalikannya. Adapun indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X3) menurut (Sunyoto, 2012) yaitu hubungan kerja, kebisingan, peraturan kerja, penerangan, dan keamanan.

4. Kinerja Karyawan

   Kinerja karyawan didefinisikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggarayang dituangkan melalui perencanaan strategis PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Adapun indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menurut (Flippo, 2001) yaitu mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan, dan sikap.

1.7. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Memuat uraian tentang penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori terkait dengan tema penelitian, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yang meliputi jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, terknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi uraian tentang hasil atau temuan penelitian dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulandan saran.