

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Farhmi (2014), perkembangan aktivitas kehidupan manusia dimuka bumi ini sangat tidak bisa dikesampingkan dengan perbankan. Artinya, untuk membantu memberi kemudahan yang menjadi alternatif solusi membutuhkan lembaga perbankan dan sejenisnya. Bank adalah lembaga keuangan yang memiliki lisensi untuk menerima simpanan, memberikan pinjaman, dan menyediakan berbagai layanan keuangan kepada individu dan bisnis. Bank memainkan peran penting dalam ekonomi dengan memfasilitasi aliran uang, menyediakan tempat yang aman bagi orang-orang untuk menyimpan dana karyawan, menawarkan kredit kepada individu dan bisnis, dan memungkinkan fungsi sistem keuangan yang efisien. Bank biasanya menawarkan berbagai layanan, termasuk rekening giro dan tabungan, pinjaman pribadi dan bisnis, hipotek, produk investasi, kartu kredit, dan layanan manajemen kekayaan. Karyawan bertindak sebagai perantara antara deposan yang memiliki kelebihan dana dan peminjam yang membutuhkan modal untuk berbagai keperluan. Menurut Rivai, Veithzal, dkk (2004), bank merupakan lembaga kepercayaan dengan tugas pokok menjadi perantara antara pihak yang mengalami surplus of fund untuk diproduktifkan pada sektor-sektor yang mengalami *lack of fund*.

Sistem perbankan di Indonesia merupakan komponen penting dari

infrastruktur keuangan negara. Perannya sangat penting dalam memfasilitasi kegiatan ekonomi, mendorong inklusi keuangan, dan mendukung pertumbuhan berbagai sektor. Sektor perbankan di Indonesia diatur dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), yang bertanggung jawab untuk memastikan stabilitas dan integritas sistem keuangan. Terdapat salah satu bank yang beroperasi di bawah pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Indonesia yaitu Bank Pembangunan Daerah (BPD) merupakan bank yang fokus mendukung inisiatif pembangunan daerah. Karyawan memainkan peran penting dalam menyediakan layanan keuangan kepada masyarakat lokal dan mendorong pertumbuhan ekonomi di tingkat regional. BPD Bali adalah bank pembangunan daerah yang berbentuk badan usaha milik daerah Provinsi Bali yang ada di Bali. Bank BPD Bali didirikan tanggal 5 Juni 1962 dengan Akta Notaris Ida Bagus Ketut Rurus Nomor 131. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Pokok Bank Pembangunan Daerah Bali maka akta notaris tersebut dibatalkan dan selanjutnya berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6/DPR.DGR/1965 Tanggal 9 Februari 1965 didirikanlah Bank Pembangunan Daerah Bali dengan bentuk hukum Perusahaan Daerah. Pemilihan Bank BPD Bali sebagai subjek penelitian karena Bank BPD Bali merupakan salah satu bank daerah yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian di wilayahnya. Sebagai bank daerah, Bank BPD Bali memiliki keunikan dan karakteristik tersendiri dalam menjalankan operasionalnya.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali
Kantor Cabang Pembantu Tamblang

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Skor	Kategori
1	2	2	3	2	2	11	Tidak Puas
2	2	3	3	3	3	14	Cukup Puas

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Skor	Kategori
3	4	3	3	3	2	15	Netral
4	3	2	2	2	2	11	Tidak Setuju
5	2	4	3	2	2	13	Netral
6	2	2	2	3	3	12	Tidak Setuju
7	2	3	3	2	1	11	Tidak Setuju
8	3	2	1	2	2	10	Tidak Setuju
9	2	3	2	2	2	11	Tidak Setuju
10	2	2	2	3	3	12	Tidak Setuju
Jumlah						120	Tidak Setuju

Berdasarkan Tabel 1.1 penentuan kategorinya menggunakan *skala likert* dengan kriteria sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan kriteria skor yang dipergunakan yaitu 210-250 skor dengan kategori sangat setuju, 170-210 skor dengan kategori setuju, 130-170 skor dengan kategori netral, 90-130 skor dengan kategori tidak setuju, dan 50-90 skor dengan kategori sangat tidak setuju. Jadi secara total skor yang diperoleh karyawan berada dalam kategori tidak setuju. Sehingga perlu diperhatikan kembali kinerja karyawan yang menyebabkan ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan. Dalam mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin perlu mengidentifikasi yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi meningkat maupun menurun. Dengan begitu akan sangat dipermudah dalam meningkatkan maupun mempertahankan kinerja dari karyawannya. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan konflik dengan rekan kerja atau atasan, atau kondisi kerja yang buruk, dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja. Tidak hanya itu pemberian kompensasi yang tidak sesuai juga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Untuk memulainya, penting dalam memahami konsep lingkungan kerja dan kompensasi. Menurut Mohammad, lingkungan kerja yang baik mengacu pada lingkungan yang mendukung kesejahteraan fisik, emosional, dan mental karyawan (2019). Hal ini mencakup faktor-faktor seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dukungan sosial, dan kondisi keselamatan. Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik dan psikologis di mana karyawan melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Sedangkan kompensasi mencakup upah atau gaji, tunjangan, bonus, dan bentuk remunerasi lainnya.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali
Kantor Cabang Pembantu Tamblang

No	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	Skor	Kategori
1	1	3	3	2	2	11	Tidak Setuju
2	2	2	2	2	2	10	Tidak Setuju
3	3	2	3	3	2	13	Netral
4	2	3	3	1	2	11	Tidak Setuju
5	3	2	2	3	3	13	Netral
6	2	3	1	2	3	11	Tidak Setuju
7	3	3	2	3	1	12	Tidak Setuju
8	2	3	3	3	2	13	Netral
9	3	2	2	3	3	13	Netral
10	1	2	3	3	3	12	Tidak Setuju
Jumlah						119	Tidak Setuju

Berdasarkan Tabel 1.2 penentuan kategorinya menggunakan *skala likert* dengan kriteria sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan kriteria skor yang dipergunakan yaitu 210-250 skor dengan kategori sangat

setuju, 170-210 skor dengan kategori setuju, 130-170 skor dengan kategori netral, 90-130 skor dengan kategori tidak setuju, dan 50-90 skor dengan kategori sangat tidak setuju. Jadi secara total skor yang diperoleh karyawan berada dalam kategori tidak setuju. Sehingga terdapat permasalahan pada lingkungan kerja yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang.

Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang adil sangat penting untuk kepuasan dan retensi karyawan. Di sisi lain menurut Cascio dan Boudreau, kompensasi mengacu pada imbalan moneter yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa karyawan (2018). Ini mencakup upah, gaji, bonus, dan tunjangan. Menurut studi yang dilakukan Watson (2015), organisasi dengan program gaji di atas rata-rata melaporkan tingkat keterlibatan karyawan 34% lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi dengan program gaji di bawah rata-rata. Selain itu, survei yang dilakukan Glassdoor (2018) mengungkapkan bahwa ekspektasi gaji merupakan faktor utama yang memengaruhi penerimaan kerja.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Kompensasi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor
Cabang Pembantu Tamblang

No	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	Skor	Kategori
1	3	2	2	2	9	Tidak Setuju
2	2	2	2	2	8	Tidak Setuju
3	3	2	3	3	11	Netral
4	2	2	2	1	7	Sangat Tidak Setuju
5	3	2	2	3	10	Tidak Setuju
6	2	1	1	2	6	Sangat Tidak Setuju
7	2	1	2	3	8	Tidak Setuju
8	1	2	3	1	7	Sangat Tidak Setuju

No	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	Skor	Kategori
9	3	2	2	2	9	Tidak Setuju
10	2	2	2	3	9	Tidak Setuju
Jumlah					84	Tidak Setuju

Berdasarkan Tabel 1.3 penentuan kategorinya menggunakan *skala likert* dengan kriteria sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan kriteria skor yang dipergunakan yaitu 168-200 skor dengan kategori sangat setuju, 136-168 skor dengan kategori setuju, 104-136 skor dengan kategori netral, 72-104 skor dengan kategori tidak setuju, dan 40-72 skor dengan kategori sangat tidak setuju. Jadi secara total skor yang diperoleh karyawan berada dalam kategori tidak setuju. Sehingga terdapat permasalahan pada kompensasi yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang.

Sehingga penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang” secara khusus berfokus pada dampak lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang. Pendekatan yang terlokalisasi ini memungkinkan analisis yang lebih bertarget tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam konteks organisasi tertentu.

Terdapat perbedaan terhadap penelitian sebelumnya yaitu dari kekhususan kontekstual dikarenakan fokus sempit studi pada bank tertentu di Bali yang dapat membedakannya dari studi lebih luas yang mungkin mencakup berbagai industri atau wilayah. Kekhususan ini dapat memberikan wawasan unik mengenai bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi berdampak terhadap kinerja karyawan

dalam konteks PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang.

Selain itu, pada dinamika organisasi yang memerlukan konsentrasi pada satu organisasi, sehingga penelitian dapat mengungkap nuansa hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan yang spesifik terhadap dinamika internal dan budaya PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang. Analisis mendalam ini dapat memberikan implikasi berharga bagi manajemen organisasi dan praktik SDM. Serta, melakukan implikasi praktis secara langsung terhadap PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang dalam hal mengoptimalkan lingkungan kerja dan strategi kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Wawasan yang dapat ditindaklanjuti ini membedakan penelitian ini dari penelitian yang lebih umum yang mungkin tidak menawarkan rekomendasi yang disesuaikan untuk organisasi tertentu.

Namun, selain kompensasi yang adil, terdapat pentingnya lingkungan kerja yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah studi yang dilakukan oleh *School of Industrial and Labor Relations (ILR)* di *Cornell University* menemukan bahwa karyawan yang berada di lingkungan kerja yang positif akan lebih terlibat dalam pekerjaannya dan memiliki kinerja kerja yang lebih baik secara keseluruhan dibandingkan karyawan yang berada di lingkungan kerja yang negatif (ILR, 2019). Lebih lanjut, laporan *Society for Human Resource Management (SHRM)* menyatakan bahwa organisasi dengan program keterlibatan karyawan yang kuat melaporkan peningkatan rata-rata pendapatan operasional sebesar 19% dan peningkatan laba per saham sebesar 28% dibandingkan pesaing karyawan

dengantingkat keterlibatan yang lebih rendah (SHRM, 2016). Menurut Bakhtiar, beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas (2018). Sebaliknya, menurut Mohammad bahwa lingkungan kerja yang negatif dapat mengakibatkan stres, kelelahan, ketidakhadiran, dan keluarnya karyawan (2019). BPD Bali dapat memanfaatkan hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui inisiatif seperti jam kerja yang fleksibel, program kesehatan, kesempatan pelatihan, saluran komunikasi terbuka, program pengakuan, dan sekaligus memastikan kompensasi yang adil sehingga organisasi dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Kombinasi ini akan meningkatkan keterlibatan karyawan dan tingkat motivasi yang pada akhirnya berkontribusi pada hasil organisasi yang lebih baik.

Menurut Kasmir (2015), kinerja karyawan yang baik akan dapat menciptakan kondisi perbankan yang sehat dan stabil dalam keuangannya. Oleh karena itu, memahami hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi mana pun, termasuk bank, karena karyawan bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia karyawan dan meningkatkan produktivitas. Dengan melakukan penelitian tentang PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang dapat berkontribusi pada badan pengetahuan yang ada di bidang hubungan industrial dan manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor perbankan di Indonesia. Pemilihan cabang Bank BPD Bali yang berlokasi di Kubutambahan juga dapat

dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah untuk memperoleh data yang lebih terfokus dan representatif terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan di suatu unit kerja tertentu. Dengan memilih cabang yang spesifik, peneliti dapat melakukan observasi langsung dan interaksi dengan responden secara lebih mendalam. Selain itu, pemilihan lokasi tertentu juga bisa disebabkan oleh pertimbangan aksesibilitas dan ketersediaan data yang diperlukan. Oleh karena itu, relevansi topik tersebut berkaitan dengan perkembangan dunia kerja saat ini. Lingkungan kerja dan kompensasi merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi, termasuk di sektor perbankan seperti Bank BPD Bali. Dengan menggabungkan kedua variabel tersebut dalam penelitian, dapat mengidentifikasi hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan secara lebih komprehensif. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti berkeinginan untuk membahas lebih jauh mengenai kinerja karyawan pada BPD Bali. Dengan berawal dari penelitian terutama terhadap lingkungan kerja dan kompensasi. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI KANTOR CABANG PEMBANTU TAMBLANG".

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang. Dalam konteks ini, beberapa masalah penelitian yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari data hasil kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang yang menjelaskan tentang belum tercapainya target hasil dari kinerja yang diharapkan tersebut, yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan kompensasi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang tersebut.
2. Berdasarkan data pencapaian laba pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang tahun 2022 tersebut, realisasi dari laba hanya mencapai 33,33 % dari target yang diharapkan pada 12 bulan di tahun 2022.
3. Terdapat *research gap* atau kesenjangan penelitian dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang " ini.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah yang relevan dalam konteks pengaruh lingkungan kerjadan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang dapat mencakup beberapa aspek berikut :

1. Variabel penelitian hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
2. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang, serta subjek penelitian yaitu semua karyawan

pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja

karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari latar belakang dan tujuan yang telah dipaparkan diatas maka penelitian inidiharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat seperti wawasan dan pengembangan ilmu serta teori ekonomi pada manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, manfaat teoritis melibatkan kontribusi penelitian ini terhadap pengembangan teori dan pemahaman kita tentang hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan untuk pihak PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Pembantu Tamblang sebagai bahan dasar untuk mempertimbangkan pengambilan keputusan dalam menentukan suatu kebijakan tentang lingkungan kerja dan kompensasi sehingga dapat memberikan perubahan yang lebih baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulannya, manfaat praktis ini berkaitan dengan implikasi penelitian ini dalam membantu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan karyawan.