

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia perbankan senantiasa mengalami perkembangan yang sangat maju seiring dengan banyaknya ilmu pengetahuan tentang kegunaan dan manfaat dari adanya bank-bank dan teknologi yang memudahkan akses bagi nasabah. Ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan faktor pendukung bagi kemajuan dunia perbankan. Bank Indonesia sebagai bank sentral yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 Tentang Bank Indonesia Menjadi Undang-Undang. Bank Indonesia adalah lembaga negara independen yang mempunyai satu tujuan tunggal yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Bank Indonesia dalam menjalankan tugasnya dapat dipandang sebagai lembaga negara yang independen dan sebagai badan hukum. Bank Indonesia sebagai lembaga negara yang independen mempunyai otonomi penuh dalam merumuskan dan melaksanakan setiap tugas dan wewenangnya sebagaimana ditentukan dalam undang-undang tersebut. Pihak luar tidak dibenarkan mencampuri pelaksanaan tugas Bank Indonesia, dan Bank Indonesia juga berkewajiban untuk menolak atau mengabaikan intervensi dalam bentuk apapun dari pihak manapun juga. Status dan kedudukan yang khusus tersebut

diperlukan agar Bank Indonesia dapat melaksanakan peran dan fungsinya sebagai otoritas moneter secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu sebagai Bank Indonesia sebagai Bank Sentral harus memiliki stabilitas yang tinggi agar Bank Indonesia senantiasa dalam keadaan yang baik. Untuk menjaga stabilitas tersebut, Bank Indonesia harus senantiasa melakukan perbaikan-perbaikan sesuai dengan kebutuhannya. Perbaikan-perbaikan dalam suatu Bank Sentral harus direncanakan, diorganisasikan, dilaksanakan dan dikontrol dengan baik. Fungsi tersebut merupakan fungsi yang dilaksanakan oleh manajemen instansi.

Sistem manajemen dalam suatu Instansi Bank Sentral merupakan pusat dari seluruh kebijakan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan. Melalui sistem manajemen yang baik, Bank Indonesia akan dapat merencanakan program, mengorganisasikan setiap bagian organisasi, melaksanakan program yang telah direncanakan serta mengendalikannya agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuannya, Bank Indonesia harus mampu mengelola dengan baik setiap unsur internal maupun unsur eksternalnya.

Pihak intern merupakan seluruh elemen Bank Sentral yang berfungsi untuk melakukan aktifitas Bank Sentral, sedangkan pihak ekstern merupakan pihak di luar Bank Sentral. Stabilitas kinerja Bank Indonesia dapat terjadi apabila terdapat kondusifitas hubungan antara Bank Indonesia dengan pihak intern maupun ekstern. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Bank Indonesia untuk menjaga stabilitas intern perusahaan dapat dilakukan dengan menjaga kinerja karyawan.

Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Gibson et al. (1996: 95) dalam Baihaqi (2010: 24) bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya.

Penerimaan kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dapat berakibat pada semangat kerja karyawan tersebut, sehingga kerja karyawan tersebut menjadi malas-malasan, sering tidak masuk kerja, tidak disiplin dan tindakan-tindakan lain yang merugikan perusahaan walaupun pemimpin telah melakukan tugasnya dengan baik. Jika karyawan merasa puas

terhadap kompensasi yang diterimanya, dan juga kepemimpinan yang baik maka kinerjanya akan meningkat.

Tujuan utama pemberian kompensasi yaitu untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan, memotivasi dan membangun komitmen karyawan. Karyawan senantiasa akan memiliki harapan terdapat kesesuaian antara sumbangsih yang telah diberikan kepada instansni dengan kompensasi yang diterima. Jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyaan, maka karyaan cenderung tidak melakukan pekerjaannya secara maksimal. Panudju (2009:56) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengusaha atau Instansi pemerintah maupun non pemerintah yang mengharuskan pekerja/buruhnya bekerja lembur lebih dari: a). 7 jam per hari dan 40 jam seminggu selama 6 hari kerja per minggu; atau b). 8 jam sehari, 40 jam seminggu selama lima 5 hari kerja per minggu) diwajibkan membayar upah lembur (Pasal 72 ayat 2 UU no.13/2003). Perhitungan upah lembur pada hari kerja : $1,5 \times 1/173 \times \text{Upah Sebulan}$ untuk jam pertama dan untuk jam selanjutnya : $\text{jam kerja} \times 1/173 \times \text{Upah Sebulan}$ (Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya dan akhirnya motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dalam aktifitas keseharian di perusahaan, pemimpin akan melakukan interaksi dengan karyawannya. Pola interaksi yang dilakukan pemimpin dapat bersifat formal maupun informal. Melalui pendekatan yang yang dilakukannya, seorang pemimpin akan mendapatkan respon dari karyawannya dengan sikap penerimaan maupun penolakan baik secara langsung dengan menolak perintah atasan, maupun secara tidak langsung melalui kurangnya maksimalnya karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sikap pemimpin dalam memberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap hasil kerjanya.

Setiap karyawan diberi tanggungjawab pekerjaan sesuai dengan bidang atau bagian kerja dari masing-masing karyawan. Untuk membina hubungan antar karyawan dan pimpinan, instansi menerapkan suatu hubungan kekeluargaan didalam bekerja dengan falsafah “saling membutuhkan untuk tujuan bersama”.

Hal ini bertujuan untuk menumbuhkan suasana kekeluargaan yang harmonis bagi semua karyawan dalam lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kualitas dari karyawannya, instansi memberikan program pelatihan dan pembinaan pada suatu waktu atau periode tertentu. Tujuan tunggal Bank Indonesia dalam mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah mengandung dua aspek, yaitu kestabilan nilai mata uang terhadap barang dan jasa, serta kestabilan terhadap mata uang negara lain. Aspek pertama tercermin pada perkembangan laju inflasi, sementara aspek kedua tercermin pada perkembangan nilai tukar rupiah terhadap mata uang negara lain. Perumusan tujuan tunggal ini dimaksudkan untuk memperjelas sasaran yang harus dicapai Bank Indonesia serta batas-batas tanggung jawabnya. Dengan demikian, tercapai atau tidaknya tujuan Bank Indonesia ini kelak akan dapat diukur dengan mudah. Setiap organisasi membutuhkan pembagian dan pendelegasian tugas yang jelas kepada karyawan dalam melaksanakan aktifitasnya (Handoko, 2000:224). Pembagian tugas tersebut akan mempermudah dalam pencapaian tujuan organisasi karena setiap bagian organisasi melaksanakan tugasnya secara khusus tanpa dibebani beban tugas ganda yang membutuhkan keahlian yang berbeda. Struktur organisasi pada Bank Indonesia ditujukan agar terdapat spesialisasi pelaksanaan tugas sehingga diperoleh efisiensi dan efektifitas kerja instansi.

Dengan adanya berbagai kebijakan yang telah diterapkan oleh Bank Indonesia, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan penuh dedikasi, akan tetapi pada kenyataannya banyak karyawan yang dalam

melaksanakan tugas sering kali tidak sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh pada observasi awal peneliti, diperoleh data bahwa pada tahun 2015 terdapat 46 karyawan ijin atau ijin sakit sebanyak 83 karyawan dan juga terlambat 30 karyawan. Dalam kurun waktu satu tahun pada tahun 2015. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi loyalitas karyawan, oleh karena itu, diindikasikan bahwa karyawan tersebut kurang memperoleh kepuasan kerja.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Bank Indonesia Bandung Tahun 2017

Bulan	Ijin	Ijin Sakit	Terlambat
Januari	2	5	3
Februari	1	7	2
Maret	5	9	5
April	4	2	1
Mei	7	10	1
Juni	2	4	2
Juli	3	8	4
Agustus	9	12	4
September	5	5	1
Oktober	4	6	2
November	2	6	2
Desember	2	9	3
Jumlah	46	83	30

Sumber: Data Bank Indonesia Bandung, 2017

Pada penelitian ini akan dikaji tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan Bank Indonesia Wilayah Jawa Barat. Alasan dipilihnya Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat sebagai obyek penelitian adalah karena Kantor Perwakilan

Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat sebagai Bank Sentral juga mengalami hal yang sama dimana kinerja dipengaruhi oleh pemimpin, lingkungan kerja dan gaji yang diterima. Hal ini diketahui berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa orang karyawan ternyata kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi kinerja mereka. Apabila karyawan berprestasi kemungkinan akan menerima gaji atau bonus lebih tinggi daripada yang tidak berprestasi. Hal ini juga didukung karena berdasarkan pada hasil wawancara peneliti dengan 10 orang karyawan bagian Sistem Pembayaran di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat yaitu: Tabita, Karina, Siska, Dessy, Yanto, Clara, Arik, Elvira, Wati dan Jenia, mereka menyatakan bahwa kepemimpinan yang diterapkan, suasana lingkungan kerja yang ada pada perusahaan dan kompensasi yang mereka terima akan mempengaruhi kinerja mereka. Berikut ini adalah data hasil wawancara, sebagai berikut:

Tabel 1.2.
Hasil Wawancara Karyawan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jawaban
1	Gaji pokok yang diterima sesuai dengan yang diharapkan	10	0	Dari 10 orang semua menjawab menyatakan puas
2	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan	8	2	8 orang dari 10 orang menyatakan puas
3	Besarnya tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	9	1	9 orang dari 10 orang menyatakan puas
4	Perusahaan menyediakan peralatan yang mendukung pekerjaan dengan baik	7	3	7 orang dari 10 orang menyatakan puas
5	Komunikasi antar pegawai dalam pekerjaan terjalin dengan baik	9	1	9 orang dari 10 orang menyatakan puas
6	Diperlukan alat pengatur udara di ruang kerja	10	0	Dari 10 orang semua menjawab menyatakan puas
7	Atasan menunjukkan sikap yang bersahabat dan menyenangkan.	8	2	8 orang dari 10 orang menyatakan puas
8	Atasan bersikap adil dalam arti tidak mebeda bedakan antara karyawan	8	2	8 orang dari 10 orang menyatakan puas
9	Atasan mendorong dan memotivasi team kerja untuk selalu berprestasi	7	3	7 orang dari 10 orang menyatakan puas
10	Atasan mengajak karyawan untuk mendiskusikan masalah yang timbul dalam pekerjaan	9	1	9 orang dari 10 orang menyatakan puas

Sumber: Wawancara tanggal 15 April 2017

Dari tabel di atas berdasarkan sampel awal, memiliki pengaruh yang cukup positif, karena hasil mini wawancara terhadap 10 orang yang peneliti acak

menunjukkan jawaban yang cukup puas dari karyawan terhadap pernyataan-pernyataan tabel di atas.

Pada kesempatan kali ini, penulis berusaha untuk mengangkat penelitian tentang unsur-unsur dalam Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan yang cukup sering dilakukan pada perusahaan ini mengingat variabel tersebut mengalami perkembangan yang sangat bagus bagi kalangan peneliti serta seringkali menghasilkan hasil yang berbeda pada unsur Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan. Penelitian ini akan berfokus pada karyawan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang diberi judul: Pengaruh Kompensasi, lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan diduga mempengaruhi kinerja karyawan terhadap instansi.
2. Lingkungan kerja yang nyaman diduga bisa meningkatkan kinerja karyawan terhadap instansi.

3. Gaya kepemimpinan atasan diduga mempengaruhi kinerja karyawan terhadap instansi.
4. Masih ada penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang hasilnya belum konsisten.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, permasalahan yang diambil adalah,

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia, Bandung?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia, Bandung?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia, Bandung?
4. Seberapa besar kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia, Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia, Bandung.
2. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia, Bandung.

3. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia, Bandung.
4. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia, Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna :

a. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi, serta dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan terhadap kebijakan yang akan diambil sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Indonesia, Bandung.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan mengenai teori yang didapat selama proses belajar dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Greguras (1996) kinerja adalah sebagai tingkat dimana anggota organisasi berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Kontribusi karyawan dapat meningkat seiring dengan adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan instansi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawannya. Karena, karyawan akan merasa dihargai atas apa yang diberikannya terhadap instansi dengan pemberian kompensasi yang baik oleh instansi sebagai balas jasa kepada karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau menghasilkan barang atau jasa. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada

produktifitas kerja para karyawan, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar maka hasil kerja karyawan tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi.

Indikator dari lingkungan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja, hubungan yang baik antara sesama karyawan diharapkan dapat membentuk suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas dan kuantitas kerja meningkat. Meningkatnya kualitas dan kuantitas kerja diharapkan dapat menjadi indikator meningkatnya produktivitas karyawan.

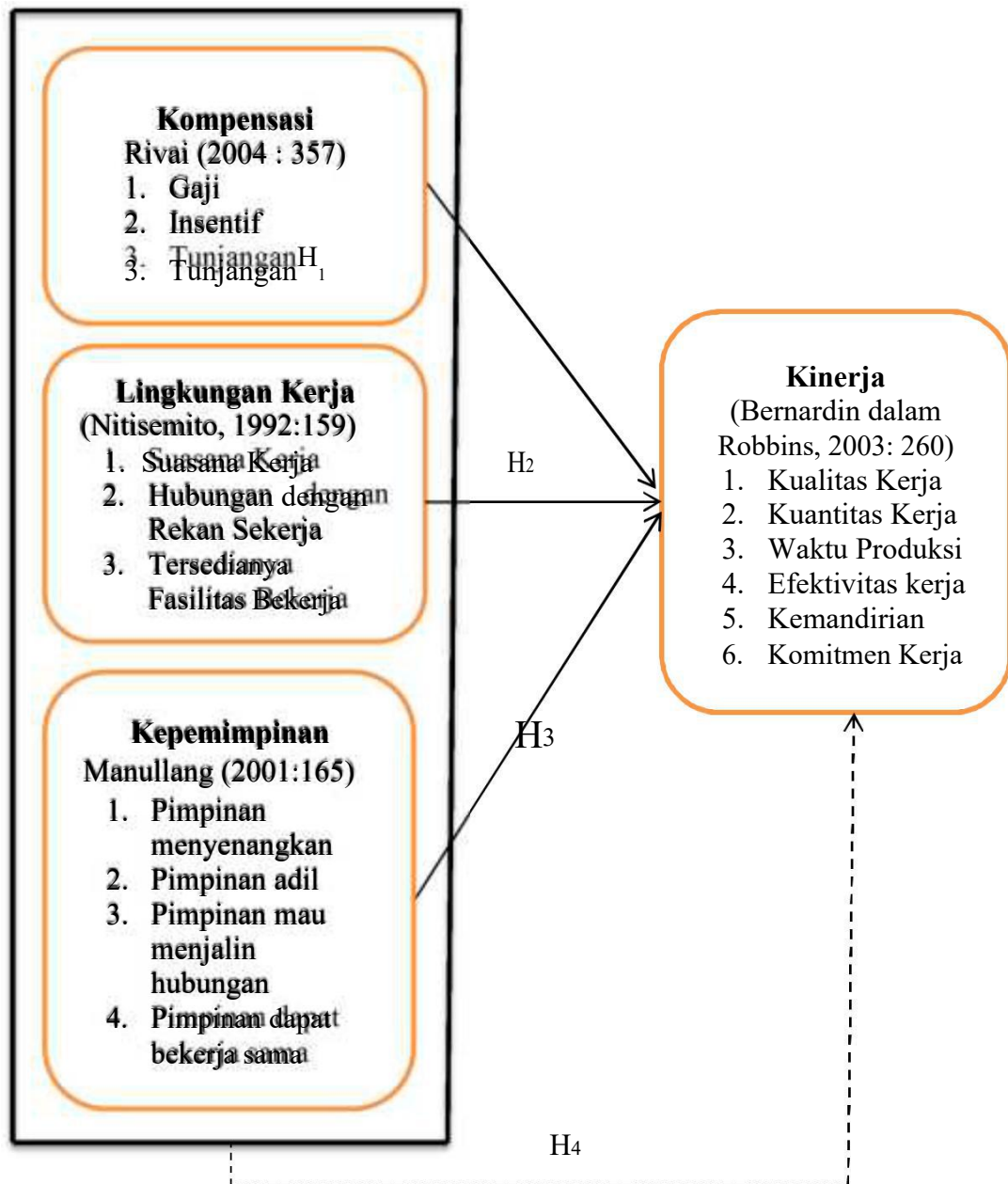
Fasilitas yang tersedia bagi karyawan harus memadai, karena dengan fasilitas yang memadai dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaannya. Pemanfaatan teknologi juga perlu diperhatikan. Jangan sampai karyawan merasa bosan bahkan tidak bersemangat bekerja hanya karena teknologi yang digunakan diperusahaan atau instansi sudah tidak memadai lagi, ini bisa menghambat pekerjaan mereka dan juga mampu menurunkan tingkat produktivitas yang dihasilkan perusahaan atau instansi. Oleh sebab itu, teknologi yang disediakan untuk karyawan haruslah memadai agar mampu meningkatkan

kinerja karyawan itu sendiri. Pada suatu instansi atau perusahaan, peran pimpinan sangat penting dan dilihat melalui kepemimpinannya. Hal ini karena pimpinan bisa menjadi motivator bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan

karyawan lebih maksimal dalam kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja instansi secara umum.

Sistem kompensasi yang baik, di dalam pekerjaan itu sendiri terdapat sebuah desain kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik dan mendukung, serta gaya kepemimpinan yang baik dari seorang penyelia atau pimpinan maka diharapkan kepuasan kerja karyawan yaitu kesesuaian harapan dan kenyataan dapat terpenuhi, apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik, bersungguh-sungguh, dan penuh tanggung jawab. Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran dari penelitian ini. Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini:





Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kompensasi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kepemimpinan. kepemimpinan, motivasi dan kinerja antara lain :

Tabel 1.3
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arya Pangkurian g (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Sewing PT. Vision Land Semarang	Independen: Kepemimpinan dan kompensasi. Dependen: Kinerja Karyawan	Teknik Analisis Data: Analisis Regresi Linier	Kepemimpinan dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja.
2	Suwesty Yunia Pratiwi (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Daerah Air	Independen: Kepemimpinan dan lingkungan kerja Dependen: Kinerja Karyawan Intervening: Kepuasan Kerja	Teknik Analisis Data: Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Dengan di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

		Minum Daerah Wonosobo			
3	Elizabeth Yuli Purwandi (2010)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Pande Agung Segara Dewata)	Independen: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Dependen: Kinerja Karyawan	Teknik Analisis Data: Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4.	Miftah Fajar Muwafik (2013)	Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan itu Sendiri, Rekan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Euro design semarang	Independen: Kompensasi, Pekerjaan itu Sendiri, Rekan Kerja dan Kepemimpinan Dependen: Kinerja Karyawan	Teknik Analisis Data: Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, Pekerjaan itu Sendiri, Rekan Kerja dan Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
5.	Gogy Bara Kharisma (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara	Independen: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Teknik Analisis Data: Analisis Regresi Linier	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
6.	Himawan Chandra Hadinata	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan	Independen: Lingkungan Kerja dan	Teknik Analisis	Lingkungan Kerja dan Kompensasi

	(2014)	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah	Kompensasi Dependen: Kinerja Karyawan	Data: Analisis Regresi Linier	Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
--	--------	---	---------------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

Penelitian yang dilakukan oleh Ayra Pangkuriang (2010), yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Sewing PT. Vision Land, memberikan kontribusi bagi peneliti mengenai teori yang digunakan pada variable kompensasi dan kepemimpinan, dan memberikan sudut pandang yang berbeda terhadap pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat, dimana pada penelitiannya keterlibatan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Suwesty Yunia Pratiwi (2011) tentang Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Daerah Air Minum Daerah Wonosobo, memberikan kontribusi bagi peneliti penelitian yang dilakukannya ditambah dengan menggunakan variabel intervening, yang dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening baik itu internal maupun eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja bisa menimbulkan meningkatkan kinerja pada diri karyawan dan sadar akan pentingnya kontribusi dirinya terhadap pengembangan organisasi.

Sedangkan penelitian dari Elizabeth Yuli Purwandi (2010) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, memberikan kontribusi bagi peneliti tentang penguatan hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam penelitiannya menjelaskan bahwa menurut Elizabeth Yuli Purwandi (2010) Kinerja yang tinggi dapat menyebabkan efektivitas dan produktivitas untuk setiap organisasi sehingga memberikan keamanan bagi karyawan. Hal ini penting bagi karyawan karena mereka menganggap bahwa organisasi mereka berdiri di belakang mereka. Sehingga dengan dukungan organisasi maka akan meningkatkan afeksi dan ekspektasi sehingga para karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaannya yang akhirnya pencapaian tujuan organisasi dan akan dihargai oleh perusahaan. Akibatnya, karyawan lebih terlibat dalam pekerjaannya sehingga dapat terlahir komitmen yang kuat kepada organisasi.

Penelitian dari Miftah Fajar Muwafik (2013) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan itu Sendiri, Rekan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Euro design Semarang, membantu peneliti dalam memberikan argumen dan hasil yang menguatkan bagi peneliti dalam pengaruhnya kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan seperti menurut Miftah Fajar Muwafik dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut menikmati pekerjaan

yang sedang dilakukannya saat ini dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi pada diri karyawan.

Sedangkan pada penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara yang ditulis oleh Gogy Bara Kharisma (2013), memberikan kontribusi bagi peneliti mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan membutuhkan suasana lingkungan kerja yang nyaman, dengan cara memperhatikan lingkungan kerja dan peduli pada kesejahteraan sehingga karyawan merasa berkewajiban membalas dengan berupaya sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi dan menjaga kelangsungan hidup organisasi dan berkeinginan untuk menjadi bagian dari organisasi untuk selamanya

Pada penelitian yang dilakukan Himawan Chandra Hadinata (2014) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi peneliti dalam hal penguatan kerangka pemikiran dalam pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dimana menurut Himawan Chandra Hadinata apabila karyawan mendapatkan apresiasi baik berbentuk materi ataupun promosi jabatan, maka karyawan tersebut akan mempunyai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif, artinya semakin tinggi tingkat kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Selain itu ada hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung kepada kinerja karyawan. Untuk itu penulis mencoba meneliti pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di jasa perbankan.

H. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2011:70) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan itu didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2006: 71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih diuji kebenarannya.

Berdasarkan pendapat di atas dan berdasarkan fokus permasalahan yang akan diteliti, maka hipotesis pengujian variabel yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- H₄ : Terdapat pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG