

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ialah satu dari beberapa taktik agar memperoleh unjuk kerja paling baik karena tidak hanya membenahi keahlian serta keterampilan, manajemen SDM memiliki kewajiban pula untuk membentuk sikap kontributif karyawan agar memperoleh unjuk kerja paling baik. Tuntutan persaingan pada dunia bisnis mengharuskan perusahaan agar mengusahakan bagaimana tataan perusahaan agar dapat beradaptasi bersama lingkungan yang dinamis.

Sumber daya manusia dalam lingkup organisasi merupakan pengembangan satu tataan untuk meningkatkan kualitas maupun potensi manusia pada hal meraih misi perusahaan itu. Misi organisasi mampu didapatkan dengan maksimal jika dibantu oleh unjuk kerja yang baik dari seluruh karyawan. Meningkatnya unjuk kerja karyawan bisa jadi mengantarkan organisasi pada kemajuan agar dapat bersikukuh pada satu kompetisi lingkungan bisnis yang dinamis. Maka dari itu, usaha-usaha agar kinerja pegawai dapat meningkat ialah ujian manajemen paling serius sebab berhasilnya perusahaan dalam pencapaian misinya serta keberlangsungan jalannya organisasi bergantung dengan kualitas unjuk kerja sumber daya manusia yang terdapat didalamnya.

Unjuk kerja memiliki arti perolehan kerja yang bisa ditunjukkan maupun tampilan kerja seorang pegawai. Oleh sebab tersebut, unjuk kerja satu karyawan mampu dinilai melalui perolehan kerja, perolehan tugas, maupun perolehan kegiatan pada kurun waktu yang ditentukan. Menurut (Bangun, 2016:231), Pada

dasarnya kinerja ialah perolehan pekerjaan yang didapatkan oleh seseorang menurut syarat-syarat suatu pekerjaan. Simamora (2017:327) mengatakan yakni kinerja karyawan ialah tahapan dimana mana seluruh karyawan mencapai syarat-syarat pekerjaannya.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) ialah satu dari beberapa bank BUMN yang diharuskan agar dapat berkompetisi serta melakukan adaptasi dengan gesit pada keadaan serta permintaan zaman akan proses yang cepat, mudah serta aman dengan bentuk transaksi keuangan. Sebagai sebuah bank milik negara, bank BRI dengan proses berkelanjutan memberikan kemajuan pada perihal layanan, inovasi produk, serta teknologi informasi. Bank BRI dituntut menyesuaikan keadaan masyarakat dan beradaptasi, tentu saja hal ini tidak terlepas dengan kapasitas SDM dan perkerjaannya supaya mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta professional. Karyawan bank di tuntut untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dengan dukungan berbagai faktor. Guna memberikan peningkatan unjuk kerja karyawan dibutuhkan dorongan perusahaan agar mengenalkan serta mengadakan balasan yang mampu menolong perusahaan pada proses penentuan keputusan yang bisa jadi berpengaruh dengan unjuk kerja perusahaan diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diaplikasikan didalam lembaga tersebut.

Pola gaya kepemimpinan yang memiliki kontribusi penting agar memberikan pengaruh serta mendorong karyawan supaya bekerja dengan baik dengan tujuan keproduktifan kerja karyawan akan tercapai supaya pemerolehan misi perusahaan tercapai dengan efektif serta efisien, maka disini perusahaan butuh memberlakukan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang stabil atas kondisi kerja yang diatasi. Robbin (2016:6) mengartikan yakni kepemimpinan

ialah kesanggupan untuk memberikan motivasi kepada karyawan, memberikan aturan atas aktivitas individu lain, menentukan pilihan bidang komunikasi yang lebih efektif, maupun memberikan penyelesaian permasalahan antar personelnnya supaya dapat memperoleh satu visi maupun sejumlah misi yang ditentukan. Tugas kepemimpinan pada suatu organisasi merupakan pusat yang mencuri perhatian seluruh penelaah bidang perilaku keorganisasian. Potensi dari pemimpin biasa disebut seperti hal yang paling penting dalam memutuskan organisasi akan berhasil maupun gagal.

Disamping cara memimpin, perihal lainnya yang mampu meberikan peningkatan unjuk kerja karyawan ialah memberikan hadiah pada karyawan atau yang sering disebut sebagai remunerasi. Remunerasi ialah bentuk dari tunjangan maupun kompensasi yang didapatkan oleh karyawan melalui instansi dimana mereka bekerja. Menurut (Handoko, 2016;89) kompenasi ialah seluruh hal yang didapatkan oleh setiap karyawan atas timbal balik untuk perolehan kerja mereka. Sehingga lewat kompensasi itu karyawan bisa berusaha untuk membuat prestasi kerja, motivasi, kinerja serta kebutuhan hidupnya meningkat. Sesuatu yang membuat munculnya kebijakan remunerasi ialah pemahaman juga kewajiban perusahaan agar mengkonkretkan *clean and good governance*. Pembaharuan yang dikerjakan dengan tujuan mengkonkretkan cara kerja yang benar serta sehat mustahil akan bisa dikerjakan secara efisien tanpa kelayakan ketentraman dari pegawai tersebut selaku penggerak tugas perusahaan.

Menurut (Astitiani, 2020) tujuan pokok remunerasi selaku bentuk dari insentif ialah supaya dapat memberi tanggung jawab serta motivasi untuk pegawai. Seluruh pegawai memiliki harapan agar seluruh kinerja serta tanggungan kerja yang diperoleh dari satu organisasi setara positif dengan upah

yang diperoleh. Pemberian remunerasi yang diperoleh pegawai ditetapkan atas *grading* yakni posisi jabatan serta unjuk kerja yang dikeluarkan. Unjuk kerja itu tidak bisa diperoleh dengan maksimal jika remunerasi diperoleh secara tidak sebanding. Astitiani (2020) dari hasil penelitiannya memperlihatkan ada keterkaitan yang kokoh serta positif antar remunerasi dengan unjuk kerja karyawan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan pada upaya peningkatan unjuk kerja ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mampu membuat korelasi kerja yang hangat antar orang-orang yang berada pada lingkungannya. Notoatmodjo (2016:157) mengemukakan lingkungan kerja ialah satu hal yang besar sekali dampaknya atas keproduktifan kerja, sebab lingkungan kerja yang buruk ialah tanggungan lanjutan untuk karyawan. Lingkungan kerja yang bagus mampu membuat unjuk kerja yang sempurna.

Mangkunegara (2016:73) mengungkapkan keadaan lingkungan kerja yang tentram akan memberikan pengaruh agar pegawai bertugas lebih rajin serta serius dalam penyelesaian tugas-tugasnya tepat waktu. Berhasilnya dalam meningkatkan kinerja mendorong instansi agar mengerti tujuan unjuk kerja. apabila tujuan unjuk kerja dibangun pada diri pegawai akan menciptakan satu kekokohan diri serta apabila kondisi lingkungan kerja juga mendukung dapat membuat pencapaian kinerja lebih mudah. Maka dari itu, seharusnya dilakukan usaha supaya lingkungan kerja terus bagus serta mendukung sebab lingkungan kerja yang bagus serta mendukung membuat karyawan mempunyai perasaan kerasan ada pada ruangan serta mempunyai rasa senang juga semangat yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Jadi perasaan puas ketika kerja akan

diperoleh serta melalui rasa puas pada pekerjaan karyawan itu maka unjuk kerja karyawan akan meningkat pula.

Beberapa riset yang sudah dilaksanakan terkait sesuatu yang dapat berpengaruh pada unjuk kerja karyawan diantaranya dikerjakan oleh Putri *et.al*, (2018) dan Prahastati (2018) memperlihatkan model kepemimpinan memiliki pengaruh positif substansial atas unjuk kerja karyawan. perolehan berbeda ditunjukkan dari Nugroho, *et.al* (2018) dan Azizi (2019) yang memperlihatkan model kepemimpinan memiliki pengaruh positif tidak substansial atas unjuk kerja karyawan.

Riset yang dilaksanakan dari Meilinda (2019), Syawal, (2019) dan Astitiani (2020) menunjukkan bahwa memberikan remunerasi akan berdampak positif substansial atas unjuk kerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh riset yang dilaksanakan bagi Lolita (2016) dan Rahayu (2019) memperlihatkan pemberian remunerasi memiliki pengaruh positif tidak substansial atas unjuk kerja karyawan.

Hasil riset berikutnya yang dilaksanakan dari Sedarmayanti serta Rahadian, (2018), Syawal (2019) juga Astitiani (2020) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif substansial atas unjuk kerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Prahastati (2018) memperlihatkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tidak substansial atas unjuk kerja karyawan.

Ketidakkonsistenan perolehan dari sedikit riset sebelumnya memiliki kaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya kerja serta lingkungan kerja pada proses memberikan pengaruh unjuk kerja karyawan, memotivasi agar menginovasi riset sebelumnya melalui judul "Pengaruh Kepemimpinan,

Remunerasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BRI Klakahrejo.”

1.2 Rumusan Masalah

Didasarkan atas permasalahan yang sudah dijabarkan dapat ditentukan rumusan permasalahan riset berikut ini:

1. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh atas unjuk kerja karyawan di Kantor BRI Klakahrejo?
2. Apakah remunerasi memiliki pengaruh atas unjuk kerja karyawan di Kantor BRI Klakahrejo?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh atas unjuk kerja karyawan di Kantor BRI Klakahrejo?

1.3 Tujuan Penelitian

Riset ini memiliki tujuan yang hendak diperoleh yakni untuk menganalisa dan mengetahui dampak variabel-variabel yang dipakai pada model riset ini:

1. Guna mengerti dampak kepemimpinan atas unjuk kerja karyawan pada Kantor BRI Klakahrejo.
2. Guna mengerti dampak remunerasi atas unjuk kerja karyawan pada Kantor BRI Klakahrejo.
3. Guna mengerti dampak lingkungan kerja atas unjuk kerja karyawan pada Kantor BRI Klakahrejo.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan pada riset ini yakni dapat bermanfaat lebih, tidak hanya memiliki manfaat teoritis tetapi juga memiliki manfaat praktis. Mengenai manfaat riset ini ialah:

1. Aspek Akademis

Diinginkan bisa memberikan manfaat memperbanyak perbendaharaan kepustakaan yang ada di STIE Mahardika Surabaya serta bisa dipergunakan selaku referensi untuk peneliti berikutnya guna keperluan pengembangan penelitian lebih lanjut terkait dengan topik riset.

2. Aspek Pengembangan ilmu pengetahuan

Memperbanyak gagasan serta pengetahuan penulis dan peluang dalam mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang didapat diperkuliahan supaya bisa diperhitungkan seberapa jauh teori serta pemerolehan ilmu pada masa perguruan tinggi serta fakta juga cara penerapan pada dunia bisnis.

3. Aspek Praktis

Guna sumbangan atas perusahaan dalam menentukan petunjuk-petunjuk agar memperoleh solusi untuk perusahaan serta mampu memberi informasi ilmiah yang memiliki manfaat guna mempertimbangkan atas rencana peningkatan unjuk kerja karyawan supaya lebih efisien serta produktif.