

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah bagian organisasi yang amat berarti. Sumber daya manusia ialah tiang penting sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha menciptakan visi serta misinya. Sumber daya manusia wajib dipastikan diatur dengan sebaik mungkin supaya sanggup memberikan partisipasi dengan cara maksimal. Nawawi (2012), “mendeskripsikan sumber daya manusia sebagai potensi yang merupakan asset serta berperan selaku modal (non material atau non finansial) di dalam organisasi bidang usaha, yang bisa direalisasikan jadi kemampuan nyata (*real*) dengan cara fisik serta non- fisik dalam menciptakan eksistensi organisasi”. Perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sekaligus dapat memberikan kontribusi peningkatan kinerja. Kinerja (*performance*) merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi yang dilakukan oleh seseorang (Haryani, 2002).

Keberhasilan suatu perusahaan ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*Employee performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil dan mau bekerja giat serta mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Tolak ukur karyawan sudah bekerja secara optimal atau belum dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan dapat dikatakan baik apabila output yang dihasilkan dalam bekerja adalah baik, cepat dan benar (Mulyasa, 2011).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2015). Kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Dilihat bahwa kinerja yang memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan, apabila kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan.

Menurut Nasir dan Siregar (2017), “faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan”. Menurut Simamora (2010), “pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang”. Menurut Wibowo (2017), pelatihan juga memiliki pengertian sebagai proses yang melibatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakan dalam pelajaran. Berdasarkan kedua pengertian pelatihan menurut Nasir dan Siregar (2017) dan Wibowo (2017), dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses yang dibentuk demi meningkatkan kelebihan seseorang untuk digunakan dalam pekerjaannya.

Pemberian program pelatihan dalam perusahaan adalah sangat penting karena akan menambah kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Program-program latihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki keputusan kerja. Setelah menjalani program pelatihan setidaknya organisasi atau perusahaan mengharapkan agar para karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya (Handoko, 2008). Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Rivai (2011) bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama, serta didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan hasil yang berbeda-beda. Menurut Nasir dan Siregar (2017), Setiawan, Suryoko dan Dewi (2015)

dan Suci dan Idrus (2015), menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang ditunjukkan oleh Lagale, Mekel dan Sepang (2014) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Megawati (2012), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial. Kompensasi (gaji atau upah) dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Flippo (2008), “kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi”. Pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan mampu bekerja secara maksimal demi mewujudkan tujuan perusahaan. Ketika kompensasi finansial dapat terpenuhi ada sisi lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu kompensasi non finansial. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan bonus, dan komisi (Etichasarie, 2016)

Menurut Megawati (2012) dan Mushawir, Muis dan Umar (2019) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang ditunjukkan oleh Wibawa, Susilo dan Iqbal (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan Abdillah (2011). Menurut Handoko (2008) gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam perusahaan ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam perusahaan yaitu pemimpin sebagai atasan, dan karyawan sebagai bawahan (Rivai dan Mulyadi, 2009). Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan yang biasa tertuang dalam visi dan misi perusahaan (Suranta, 2002). Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan

bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan perusahaan (Siagian, 2005). Kemudian Basuki dan Susilowati (2005) menyatakan bahwa pemimpin merupakan titik sentral dalam manajemen, sedangkan manajemen merupakan titik sentral dari perusahaan. Rivai dan Mulyadi (2009) memaparkan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kesuksesan karyawan dalam berprestasi (Suranta, 2002). Dengan kata lain gaya kepemimpinan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Basuki (2009) dan Abdilah (2011), hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang ditunjukkan oleh Rosmiyati (2014), hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Liyana, 2018). Menurut Sardiman (2014), “motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya *“feeling”* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”. Robbins (2015), “mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi”. Motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan serangkaian usaha guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan yang dikehendakinya. Motivasi akan memberikan suatu rangsangan yang baik kepada seseorang untuk memenuhi kebutuhannya sehingga tujuan yang telah dicita-citakan dapat tercapai. Salah satu dari wujud motivasi adalah keinginan untuk berprestasi. Menurut Gerungan (2012) pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya motivasi para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Liyana (2018), Ackah (2014), dan Nizam (2015), motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi menurut

Ismawati, Jaeludin dan Slamet (2017), “hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja”.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Arta Leksana Purwokerto adalah salah satu Bank yang Syariah yang ada di Kabupaten Banyumas. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Arta Leksana Purwokerto mempunyai tujuan antara lain: Memberikan pelayanan permodalan bagi segenap kalangan ekonomi lemah dengan pola bagi hasil dengan sistem syariah yang mengedepankan prinsip kejujuran dan kekeluargaan. Memberi pengertian tentang sistem ekonomi non bunga kepada masyarakat umum dan menumbuhkan pengertian tentang perlunya pengaturan keuangan yang hemat dan terencana sehingga ada unsur perencanaan keuangan yang sederhana untuk setiap usaha-usaha yang dijalankan nasabah.

Selama kurun waktu 5 tahun (2016-2020) terjadi penurunan kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Arta Leksana Purwokerto berupa penilaian kinerja sebagaimana tampak terlihat dalam bentuk tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Penilaian Kinerja karyawan PT. BPRS Arta Leksana Purwokerto
Tahun 2016-2020

Tahun	Penilaian						
	A (Istimewa)	Persen	B (Baik)	Persen	C (cukup)	Persen	Jumlah
2016	19	51,35	14	37,84	4	10,81	37
2017	16	43,24	15	40,54	6	16,22	37
2018	14	37,84	16	43,24	7	18,92	37
2019	11	29,73	18	48,65	8	21,62	37
2020	9	19,15	19	61,70	9	19,15	37

Sumber data: PT. BPRS Arta Leksana Purwokerto.

Tabel 1 dapat diketahui angka penilaian kinerja karyawan pada Tahun 2016-2020 karyawan yang mendapat nilai A (istimewa) semakin turun, sedangkan karyawan yang mendapat nilai B dan C semakin meningkat. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. BPRS Arta Leksana Purwokerto belum sesuai harapan karena karyawan dengan penilaian istimewa semakin turun sedangkan penilaian baik dan cukup semakin meningkat. Penilaian yang diberikan berdasarkan: (1) pekerjaan utama; (2) keterampilan; dan (3) kepribadian dan perilaku.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan adanya hasil penelitian yang berbeda serta adanya penurunan kinerja karyawan diatas, maka peneliti tertarik melakukan analisis mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi financial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah penelitian yaitu masih ada perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta adanya penurunan kinerja karyawan dari tahun 2016-2020, sehingga berdasarkan hal diatas maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.
2. Apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.
3. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.
4. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto. Penelitian dilakukan pada bulan Januari Tahun 2022.

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.
- b. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.
- c. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.
- d. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Universitas Wijayakusuma Purwokerto.
Sebagai bahan pembelajaran dan mempraktekan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.
Sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan mengenai kinerja karyawan.
- c. Bagi penulis
Untuk menambah wawasan peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama ini terutama dalam bidang sumber daya manusia serta melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian.