

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan adaptif terhadap perubahan yang ada. Sumber Daya Manusia mengacu pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang dimiliki oleh manusia untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang menaunginya. Dalam pengelolaan dan pemanfaatan Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu elemen penting yang dapat digunakan oleh organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis dalam memastikan keberhasilan organisasi melalui pengelolaan yang efektif terhadap karyawan.

Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik akan memberikan *feedback* dari karyawan untuk perusahaan sehingga karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan dan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk mengetahui permasalahan yang ada serta memberikan perhatian lebih terhadap pengelolaan SDM yang dimiliki dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan demi mewujudkan tujuan perusahaan (Saks dalam Handoyo dan Setiawan, 2017:167). Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi karyawan sehingga dapat memiliki kinerja yang baik dan dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang secara sah dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi dan tanpa melanggar hukum ataupun yang tidak sesuai dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana individu-individu dalam sebuah organisasi mampu melakukan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menyadari betapa pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, Perumda BPR Bank Daerah Lamongan yang merupakan salah satu bank terbesar di Kabupaten Lamongan senantiasa berupaya untuk memberdayakan sebaik mungkin sumber daya manusia atau karyawan yang dimilikinya agar dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Perumda BPR Bank Daerah Lamongan atau yang dulunya Bank Pasar Lamongan merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang didirikan oleh Pemerintah Kabupaten Lamongan pada tanggal 3 Desember 1952. Tujuan utama Perumda BPR Bank Daerah Lamongan adalah meningkatkan taraf hidup masyarakat Kabupaten Lamongan melalui peningkatan perekonomian dan sumber daya manusia. Dalam persaingan bisnis yang ketat serta perubahan preferensi konsumen, selain produk yang ditawarkan harus menarik, pelayanan yang diberikan juga harus diperhatikan untuk dapat mempertahankan dan menarik lebih banyak nasabah.

Guna mengetahui kemampuan karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan dalam kinerjanya, penulis melakukan *pra-research* dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala *likert* kepada sejumlah 15 responden karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan. Hasil dari *pra-research* dapat dilihat pada tabel berikut.

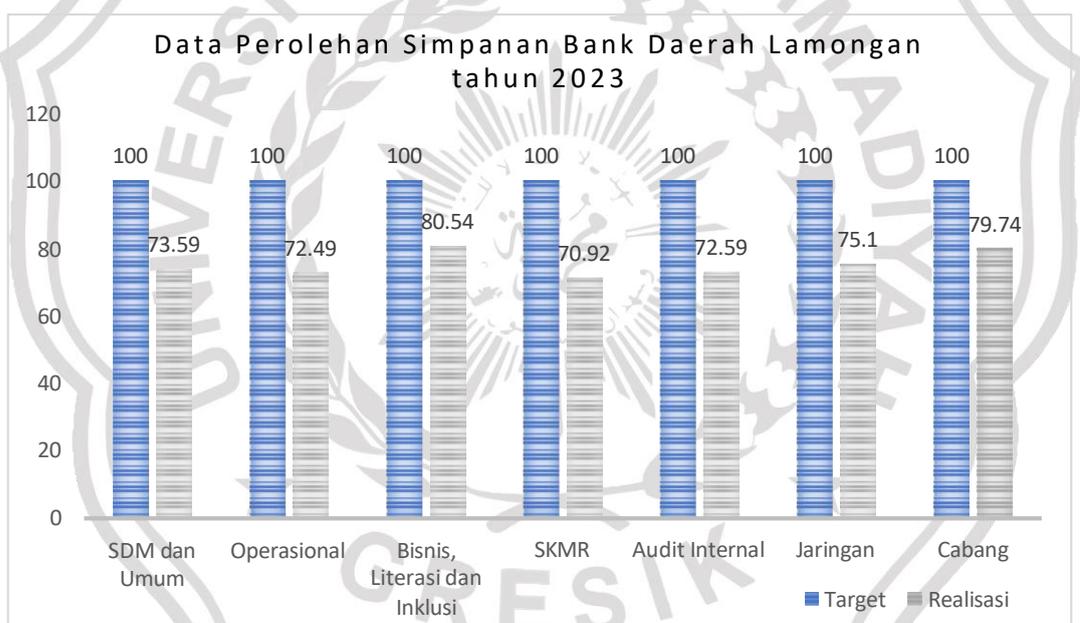
Tabel 1.1
Hasil kuesioner *pra-research* Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan

No	Butir Pernyataan	Nilai (%)				
		1	2	3	4	5
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas kerja yang diberikan oleh perusahaan			60	40	
2.	Saya dapat menjalankan pekerjaan yang ada secara efisien		6,66	33,33	46,66	13,33
3.	Saya taat dan menjalankan peraturan perusahaan yang berlaku		6,66	46,66	40	6,66
4.	Saya dapat berinisiatif pada pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan		6,66	40	33,33	20
5.	Saya dapat bekerja secara detail dan teliti pada pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan			40	53,33	6,66
6.	Saya dapat memberi contoh kepada rekan karyawan yang lain		6,66	60	20	13,33
7.	Saya bekerja dengan jujur dan melaporkan hasil pekerjaan saya kepada perusahaan			26,66	66,66	6,66
8.	Saya bisa memberikan ide dan gagasan baru kepada perusahaan		6,66	46,66	40	6,66
Rata-rata			4,16	44,16	42,49	9,16

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan data di atas, dapat dikatakan bahwasanya kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan belum sepenuhnya berjalan maksimal. Sebanyak rata-rata 44,16% memberikan nilai 3 dari 5 dan 4,16% dari total 15 responden memberikan nilai 2 dari 5 terhadap performa kerja mereka, hal tersebut membuktikan bahwasanya kinerja yang mereka lakukan belum sepenuhnya

maksimal atau sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan. Di sisi yang lain sebanyak rata-rata 42,49% memberikan nilai 4 dari 5 dan hanya 9,16 % yang memberikan nilai 5 dari 5 yang dapat dikatakan bahwa mereka sudah cukup baik dalam melakukan tugas kerja mereka. Lebih lanjut untuk Perumda BPR Bank Daerah Lamongan sendiri dalam menilai dan mengukur kinerja karyawannya menggunakan indikator data perolehan simpanan yang mereka kumpulkan yang dibagi ke dalam divisi-divisi yang berbeda. Sebagai gambaran tentang kinerja karyawan yang ada di Perumda BPR Bank Daerah Lamongan, berikut penulis lampirkan data perolehan simpanan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan pada tahun 2023 sebagai berikut:



Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan tahun 2020-2023

Sumber : Perumda BPR Bank Daerah Lamongan (2023)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa realisasi kinerja karyawan untuk memperoleh simpanan (tabungan dan deposito) pada tahun 2023 tidak mencapai target 100% yang diberikan perusahaan. Presentase tertinggi karyawan hanya

mencapai 80,54% yang diperoleh divisi Bisnis, Literasi dan Inkuisi. Disusul secara berurutan Divisi Cabang sebesar 79,74%, Divisi Jaringan 75,1%, Divisi SDM (Sumber Daya Manusia) dan Umum 73,59%, Divisi Audit Internal 72,59%, Divisi Operasional 72,49% dan yang terakhir Divisi SKMR (Satuan Kerja Manajemen Resiko) sebesar 70,92% dari target. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan yang menurun dari tahun sebelumnya sehingga belum sesuai dengan apa yang menjadi harapan perusahaan.

Permasalahan tersebut memicu munculnya pertanyaan tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan yang berdampak pada kinerja perusahaan secara umum. Wirawan (2015) membagi faktor-faktor tersebut menjadi tiga bagian: 1) Faktor internal pegawai; 2) Faktor lingkungan internal organisasi; 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Untuk membatasi ruang lingkup pembahasan dan setelah melakukan observasi di lingkungan kerja Perumda BPR Bank Daerah Lamongan penulis memutuskan untuk meneliti faktor-faktor yang ada di lingkungan internal organisasi. Faktor-faktor yang termasuk di antaranya adalah: teknologi, sistem kompensasi, budaya organisasi, iklim/lingkungan kerja, strategi organisasi, sistem manajemen serta kepemimpinan. Penulis melakukan pra-riset dengan membuat mini survei menggunakan kuesioner untuk mencari tahu faktor yang dapat memengaruhi para karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan dalam melangsungkan pekerjaannya dan diketahui bahwasanya Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi menjadi faktor yang paling memengaruhi.

Faktor pertama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan adalah Gaya Kepemimpinan. Pemimpin dalam sebuah organisasi adalah individu yang memiliki peran penting dalam mengarahkan, mengkoordinasikan, dan memotivasi anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin dalam sebuah kelompok guna mencapai tujuannya (Robbins, 2016:127). Dalam proses memimpin tersebut setiap pemimpin memiliki karakteristik atau gaya khas-nya masing-masing yang membedakannya dengan pemimpin lain. Gaya Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014:42). Berikut ini adalah hasil dari pra-research yang penulis lakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala *likert* kepada sejumlah 15 responden karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan.

Tabel 1.2
Hasil kuesioner pra-research Gaya Kepemimpinan di Perumda BPR Bank
Daerah Lamongan

No	Butir Pernyataan	Nilai (%)				
		1	2	3	4	5
1.	Pimpinan saya mampu mengambil tindakan yang tepat untuk perusahaan dan para karyawan			80	20	
2.	Pimpinan saya selalu memberikan dorongan semangat untuk karyawan		6,66	66,66	20	6,66
3.	Pimpinan saya mampu menyampaikan pesan yang dapat dipahami oleh para karyawan		6,66	40	46,66	6,66
4.	Pimpinan saya bisa membuat karyawan mengikuti keinginannya yang berhubungan dengan pekerjaan		6,66	20	53,33	20
5.	Pimpinan saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dilakukan karyawan			6,66	73,33	20
6.	Pimpinan saya mampu menahan emosinya kepada para karyawan		6,66	40	40	13,33
Rata-rata			3,33	42,22	42,22	11,1

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwasanya kepemimpinan yang ada di Perumda BPR Bank Daerah Lamongan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Sebagian karyawan merasa belum memiliki pimpinan perusahaan yang ideal. Sebanyak rata-rata 42,22% dari 15 karyawan memberikan nilai 3 dari 5 dan 3,33% dari 15 karyawan memberikan nilai 2 dari 5 terhadap indikator-indikator yang penulis tanyakan. Karyawan tersebut merasa belum mendapatkan pimpinan yang sesuai dengan harapan mereka atau yang dapat menunjang kinerja karyawan tersebut. Sementara itu rata-rata 42,22% memberikan nilai 4 dari 5 dan 11,1% memberikan nilai 5 dari 5 yang menandakan bahwasanya mereka merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang ada di Perumda BPR Bank Daerah Lamongan.

Sebagai gambaran lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan yang ada di Perumda BPR Bank Daerah Lamongan, penulis melakukan wawancara langsung pada karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan, menyatakan bahwasanya, "Kalau pemimpin di sini itu cara memimpinnya ya berdasarkan aturan yang ada, masih mau meminta masukan khususnya dari karyawan yang langsung melayani nasabah, namun di luar itu hubungan dengan para karyawan itu linear tidak dua arah, hanya memerintah, pimpinan kurang memotivasi atau memberi contoh kepada karyawannya, selain itu tanggung jawabnya terhadap bawahan juga kurang, beda dengan yang dulu-dulu." (Bapak Suwito, 27 November 2024).

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang ada di Perumda BPR Bank Daerah Lamongan adalah gaya kepemimpinan Partisipatif. Menurut Tambunan (2015) Gaya Kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang memungkinkan pemimpin untuk mendesentralisasikan wewenangnya kepada para bawahannya. Namun di lain sisi pemimpin yang ada kurang memerhatikan para karyawannya di luar pekerjaan dan cenderung hanya memberi perintah saja. Hal ini menimbulkan fenomena di Perumda BPR Bank Daerah Lamongan dimana pemimpin yang ada tidak bersikap egaliter, sehingga kurang dekat dengan para bawahannya. Sementara para karyawan berharap pemimpin yang dapat mengerti kebutuhannya dalam melangsungkan kinerjanya.

Faktor kedua yang dapat memengaruhi kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja dibagi menjadi dua; yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di

sekitar tempat kerja. Sementara itu lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut ini adalah hasil dari *pra-research* yang penulis lakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala *likert* kepada sejumlah 15 responden karyawan untuk mengetahui pendapat mereka mengenai lingkungan kerja Perumda BPR Bank Daerah Lamongan.

Tabel 1.3
Hasil kuesioner *pra-research* Lingkungan Kerja di Perumda BPR Bank Daerah Lamongan

No	Butir Pernyataan	Nilai (%)				
		1	2	3	4	5
1.	Cahaya yang masuk di ruang kerja sudah cukup baik (tidak gelap)			13,33	80	6,66
2.	Suhu udara yang ada di ruang kerja sudah bagus (tidak terlalu lembab/kering)			13,33	60	26,66
3.	Suara dari luar yang masuk ke ruang kerja tidak terlalu bising dan mengganggu			20	46,66	33,33
4.	Warna pada ruangan kerja tidak terlalu mencolok mata			53,33	33,33	13,33
5.	Alat bantu kerja (meja, kursi, komputer) yang tersedia dalam kondisi yang bagus			40	46,66	13,33
6.	Adanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan			13,33	80	6,66
7.	Terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan satu dengan yang lain			26,66	46,66	26,66
Rata-rata				25,71	56,18	18,09

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan data tabel di atas dapat dikatakan bahwasanya masih terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya nyaman dengan lingkungan kerja yang mereka tempati. Sebanyak rata-rata 25,71% memberikan nilai 3 dari 5 terhadap

lingkungan kerja yang mereka tempati. Sisanya sebanyak rata-rata 56,18% dari 15 responden memberikan nilai 4 dari 5 dan 18,09% memberikan nilai 5 dari 5. Hal tersebut menandakan bahwasanya mereka cukup puas dengan lingkungan kerja yang ada di Perumda BPR Bank Daerah Lamongan. Sebagai Gambaran lebih lanjut, berikut penulis lampirkan data lingkungan kerja fisik di Perumda BPR Bank Daerah Lamongan.

Tabel 1.4
Data Lingkungan Kerja Perumda BPR Bank Daerah Lamongan

No.	Indikator	Keterangan			
		Ketersediaan	Bagus	Kurang Bagus	Tidak Bagus
1.	Pencahayaan	Ada	v		
2.	Tata Ruang	Ada		v	
3.	Keamanan	Ada	v		
4.	Kebersihan	Ada	v		
5.	Tempat Parkir	Ada		v	
6.	Ventilasi Udara	Ada	v		
7.	Pantry	Ada	v		
8.	Toilet	Ada	v		
9.	Musholla	Ada	v		
10.	K3	Ada	v		
11.	AC	Ada	v		
12.	Komputer/Laptop	Ada	v		
13.	Printer	Ada	v		
14.	Meja dan Kursi	Ada	v		

Sumber : Perumda BPR Bank Daerah Lamongan (2023)

Berdasarkan data di atas, lingkungan kerja fisik pada Bank Daerah Lamongan tergolong bagus. Dari 14 indikator lingkungan kerja fisik yang ada, 12 di antaranya memiliki nilai atau kondisi yang bagus, terutama indikator-indikator yang dapat dikatakan penting pada sebuah bisnis di bidang jasa yang banyak pekerjanya berkulat di kantor seperti, kebersihan, ventilasi udara, AC,

komputer/laptop, printer, meja dan kursi. Hanya ada dua indikator yakni tata ruang dan tempat parkir yang memiliki nilai atau kondisi kurang bagus.

Sementara itu untuk lingkungan kerja non fisik di Bank Daerah Lamongan, berdasarkan observasi yang penulis lakukan dengan mewawancarai salah satu karyawan mengatakan diantaranya bahwa terdapat hubungan timbal balik yang cukup harmonis di antara rekan kerja. Sesama rekan karyawan saling membantu jika mengalami kesulitan dan komunikasi yang terjalin bisa dikatakan lancar dan terjadi secara dua arah. Namun hubungan antara bawahan dengan atasan kurang baik, komunikasi terjalin hanya satu arah. Sementara keamanan dalam pekerjaan termasuk di dalam kantornya juga baik dengan bantuan petugas keamanan (*security*) yang beberapa berjaga di pos dan yang lainnya aktif untuk berkeliling lingkungan kerja atau kantor.

Faktor ketiga yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan adalah kompensasi. Kompensasi mengacu pada semua bentuk imbalan atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) berupa finansial ataupun tunjangan-tunjangan yang diperoleh atau didapatkan oleh para pegawai atau karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Akbar, et al., 2021:125). Berikut ini adalah hasil dari *pra-research* yang penulis lakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala *likert* kepada sejumlah 15 responden karyawan untuk mengetahui pendapat mereka mengenai kompensasi yang ada di Perumda BPR Bank Daerah Lamongan.

Tabel 1.5
Hasil kuesioner pra-research Kompensasi di Perumda BPR Bank Daerah Lamongan

No	Butir Pernyataan	Nilai (%)				
		1	2	3	4	5
1.	Perusahaan memberikan gaji dan atau upah yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan			33,33	46,66	20
2.	Perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan yang berhasil mencapai target			46,66	33,33	20
3.	Perusahaan memberikan tunjangan tambahan berupa BPJS Kesehatan/Ketenagakerjaan			20	60	20
4.	Perusahaan memberikan fasilitas dalam bekerja berupa kendaraan, akses internet dalam menunjang pekerjaan			33,33	33,33	33,33
Rata-rata				33,33	43,33	23,33

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan data tabel di atas dapat dikatakan bahwasanya terdapat beberapa karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan yang belum merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima. Sebanyak rata-rata 33,33% dari 15 responden memberikan nilai 3 dari 5. Sedangkan sisanya sejumlah 43,33% responden memberikan nilai 4 dari 5, dan 23,33% memberikan nilai 5 dari 5 yang menandakan mereka puas dengan kompensasi yang diterima. Lebih lanjut di bawah ini adalah data mengenai kompensasi yang ada di Perumda BPR Bank Daerah Lamongan per tahun 2023.

Tabel 1.6
Data Kompensasi Perumda BPR Bank Daerah Lamongan tahun 2023

No.	Jenis Kompensasi	Nilai
1.	Gaji Pokok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direksi paling banyak 2,5 kali gaji pokok tertinggi pada daftar skala gaji pokok pegawai. 2. Direksi menetapkan penghasilan pegawai Bank Daerah Lamongan sesuai dengan rencana kerja dan anggaran perusahaan. (Rp. 2.500.000-Rp. 3.500.000)
2.	Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan Hari Raya 2. Tunjangan Kinerja (Direktur dan KaBag)
3.	Jaminan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jaminan Kesehatan (BPJS) 2. Jaminan Hari Tua 3. Jaminan Sosial lain

Sumber : Perumda BPR Bank Daerah Lamongan (2023)

Dari data mengenai kompensasi pada Perumda BPR Bank Daerah Lamongan tahun 2023, dapat kita lihat bahwa gaji pokok yang diberikan berkisar antara Rp. 2.500.000-Rp. 3.500.000, besaran gaji yang diterima biasanya ditentukan oleh jabatan dan masa kerja. Kisaran nilai ini sedikit banyak hampir sesuai dengan nilai Upah Minimum Kerja (UMK) Lamongan pada tahun 2023. Dalam Surat Keputusan (SK) Gubernur Jatim Nomor 188/860/KPTS/013/2022 tanggal 21 November 2022 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Timur Tahun 2023, UMK Kabupaten Lamongan ditetapkan sebesar Rp. 2.701.977. Sementara untuk Tunjangan, seluruh karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan mendapatkan Tunjangan Hari Raya, sementara bagian direksi akan mendapat tunjangan tambahan berupa Tunjangan Kinerja. Untuk fasilitas yang diterima adalah Jaminan Kesehatan, Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Sosial yang disalurkan melalui BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian fenomena yang sudah dijabarkan di atas maka penulis merasa tertarik dan perlu untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap dengan Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guna mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan
2. Guna mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan
3. Guna mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan mengembangkan lebih lanjut pengetahuan khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh manajemen Perumda BPR Bank Daerah Lamongan untuk membantu membuat keputusan tentang bagaimana meningkatkan kepuasan karyawan melalui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja.

1.4 Kesenjangan Penelitian

Selama proses penyusunan proposal penelitian ini, penulis menemukan beberapa kesenjangan penelitian (research gap) antar penelitian terdahulu berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitiannya mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan dampaknya terhadap kinerja. Topik pertama mengenai gaya kepemimpinan, penelitian dari Sanjaya dan Febrian (2024) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara Malkan, et al. (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Topik kedua mengenai lingkungan kerja; menurut Fadillah, et al. (2017) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun peneliti lain yakni Artino & Nurohman (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Topik yang ketiga adalah kompensasi. Sebastian & Andani (2020) mengatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu Sari, et al. (2023) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

