

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Seiring kemajuan zaman, tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimilikinya, seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan, yaitu tentang keuntungan yang optimal seperti bertambahnya modal perusahaan, berkembangnya jenis usaha dan meningkatnya jumlah penghasilan. Untuk merealisasikan hal tersebut, maka harus melaksanakan fungsi perusahaan dengan baik dan sungguh-sungguh, antara lain fungsi pemasaran; barang yang harus dipasarkan seperti: *hand phone*, kartu atau kuota data, dimana kualitasnya disesuaikan dengan kondisi pasar yang menuntut barang bagus tapi terjangkau, pengemasan (dibuat semenarik mungkin tapi tetap aman dari bahaya api maupun air), harga yang ditawarkan (disesuaikan dengan kemampuan ekonomi masyarakat pada umumnya), media promosi yang dipilih (menggunakan *media massa* seperti koran dan majalah, audio seperti radio atau audio visual seperti televisi) agar terjangkau ke tangan konsumen yang jauh dari kota.

Kegiatan produksi berhubungan dengan peralatan yang digunakan; seperti mesin dan sarana pendukung lainnya dan bahan baku yang tersedia (ada di tempat

atau harus dipesan terlebih dahulu secara terus-menerus). Keberadaan alat atau sarana dan bahan yang ada tersebut penting diperhatikan karena berhubungan dengan kebutuhan modal yang dimiliki perusahaan.

Keuangan perusahaan umumnya terdiri dari modal sendiri dan pinjaman dari pihak ketiga yang diperoleh dari investasi, saham dan pinjaman dari bank. Demi kestabilan, pengendalian modal terhadap seluruh aktiva diperlukan untuk menjaga likuiditas agar tidak merugi dan berjalan sebagaimana yang direncanakan. Hal tersebut bisa ditunjang dengan sumber daya manusia yang handal. Untuk itu diperlukan manajerial dengan dukungan ilmu dan kemampuan yang teruji.

Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri atas kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran melalui pemanfaatan sumber daya manusia (*personalia*), yakni kegiatan yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai untuk memperoleh, memajukan dan memberdayakan tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga dapat diralisir secara berdaya guna, berhasil dan adanya kegairahan kerja. Hal ini penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perlu mendapat perhatian dan pengembangan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya. Agar mendapatkan kinerja yang bagus, manajerial perlu memperhatikan penempatan karyawan secara proporsional dan sesuai kebutuhan (*the righ man on the righ place*).

Kinerja berkaitan erat dengan hasil kerja karyawan yang sesuai dengan perannya dalam organisasi sekaligus merupakan suatu hasil usaha secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab yang diberikan. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar penampilan perusahaan (*corporate performance*) juga akan baik. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *kompensasi* yang sesuai, *lingkungan* sekitar yang mendukung dan beban kerja yang harus diselesaikan karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas jasa dan pekerjaan yang telah mereka kerjakan untuk perusahaan berupa pembayaran langsung, upah (atas dasar jam kerja), gaji (tetap/bulanan), serta insentif dan tidak langsung seperti, pemberian fasilitas seperti program beasiswa, perumahan, rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain. Tujuannya untuk mempertahankan serta membuat karyawan puas sekaligus menunjukkan pentingnya mereka bagi perusahaan (Sadali, 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja dalam instansi sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman demikian pula sebaliknya.

Jika diamati dengan cermat, lingkungan kerja terbagi atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang buruk menjadi penyebab sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Demikian pula ruangan kerja sumpek karena tumpukan kertas, panas karena sirkulasi udara kurang memadai, kotor, berisik juga besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Karena itu, sangat penting pemeliharaan prasarana fisik, seperti kebersihan, pencahayaan yang cukup, ventilasi udara yang memadai, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman demi mendukung kinerja karyawan.

Faktor penting lainnya yang juga perlu mendapat perhatian adalah *beban kerja*, yaitu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja sangat berkaitan dengan jam kerja. Untuk itu, jumlah jam kerja karyawan yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, analisis beban kerja yang cermat dan teliti sangat diperlukan untuk mengidentifikasi jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Artanawa (PT. BPR Artanawa) pada mulanya didirikan berbentuk Badan Hukum Koperasi pada tanggal 11 Nopember 1991. Adapun pendiri dari PT. BPR Artanawa terdiri dari 9 Koperasi Unit Desa (KUD) di wilayah Madiun Selatan, yaitu: KUD Dolopo, KUD Geger, KUD Jiwan, KUD Usaha Mulya Dagangan, KUD Tani Sadar Dagangan, KUD Wungu I, KUD Wungu II, KUD Karya Tani Kebonsari dan KUD Kare.

Juni 2008 PT. BPR Artanawa berubah bentuk Badan Hukum dari Koperasi menjadi Perseroan Terbatas dan disetujui oleh Bank Indonesia tanggal 20 Agustus 2008. Tahun 2009 pemilik menambah modal sebesar tiga ratus juta rupiah sehingga jumlahnya menjadi satu milyar delapan ratus juta rupiah. Akta Perubahannya telah disetujui oleh Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Nomor Badan Hukum No.AHU-AH.01.10.15118 tanggal 10 September 2009.

Tahun 2010, pemegang saham PT. BPR Artanawa menambah modal setornya sebesar Rp1,4 miliar dan telah dibuatkan Akta Perubahan oleh Notaris M. Ali Fauzi SH No. 04 tanggal 02 Maret 2010 yang telah disetujui oleh Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan No. AHU-AH.01.10-30372 tanggal 26 Nopember 2010 sehingga modal setor menjadi tiga milyar dua ratus juta rupiah.

Terdapat beberapa permasalahan pada BPR Artanawa Madiun dalam menjalankan aktifitasnya, antara lain; karyawan yang merasa kurang dalam pemberian kompensasi, tidak mendapat dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan selalu diberi beban kerja yang terlalu berat. Akibatnya, beberapa kali terjadi

hubungan yang kurang harmonis antara manajemen dan karyawan yang berpengaruh pada kinerja dan mengganggu operasional perusahaan. Permasalahan tersebut kerap kali terjadi, meski secara kuantitas makin menurun dari waktu ke waktu.

Untuk memastikannya lebih jauh, peneliti melakukan kajian dalam sebuah penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Artanawa Madiun”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artanawa Madiun?
2. Apakah variabel Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artanawa Madiun?
3. Variabel manakah di antara Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja yang paling dominan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artanawa Madiun?

1.3. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artanawa Madiun.

2. Untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artanawa Madiun.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh secara signifikan di antara Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artanawa Madiun.

1.4. Kegunaan Penelitian

Setelah tujuannya diketahui, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Sebagai pembelajaran dalam penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Lembaga

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

3. Instansi

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi peningkatan kinerja karyawan, khususnya yang berhubungan dengan Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

4. Peneliti Selanjutnya



Dapat dijadikan bahan acuan dalam pengembangan penulisan dan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

