

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring kemajuan zaman, tingkat persaingan dalam dunia usaha sangatlah tinggi. Untuk dapat bertahan dan menumbuhkembangkan dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus mampu mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya, seperti sumber daya manusia.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perlu mendapatkan perhatian khusus dalam perusahaan untuk dapat berkembang secara baik, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya. Agar mendapatkan kinerja yang bagus, pimpinan perlu memperhatikan penempatan karyawan secara optimal, profesional dan sesuai kebutuhan.

Kinerja karyawan adalah serangkaian aktivitas yang difokuskan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi perusahaan atau organisasi melalui peningkatan kinerja individu maupun kelompok. Hal ini melibatkan berbagai strategi dan praktik manajemen untuk mengoptimalkan kontribusi yang diberikan oleh setiap anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja individu sering kali melibatkan identifikasi dan pengembangan keterampilan, peningkatan kompetensi, dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik dari setiap karyawan. Manajemen kinerja yang efektif juga mencakup pengaturan tujuan yang jelas dan terukur, serta penggunaan umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan memahami area mana yang perlu ditingkatkan dan merancang rencana aksi yang tepat.

Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja kelompok, penting untuk membangun kolaborasi yang efektif antar anggota tim, memperjelas peran dan tanggung jawab masing-masing individu, serta memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan produktif. Pengakuan atas pencapaian bersama juga merupakan faktor penting dalam memotivasi kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama.

Selain itu, pengembangan budaya organisasi yang mendukung inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan adaptabilitas juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan. Teknologi modern sering kali digunakan sebagai alat untuk memfasilitasi manajemen kinerja yang lebih efisien, seperti sistem pelaporan kinerja atau platform kolaborasi yang memungkinkan pemantauan dan evaluasi yang lebih akurat dan real-time.

Secara keseluruhan, pengelolaan dan pengembangan kinerja karyawan merupakan bagian integral dari strategi manajemen yang bertujuan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan berkelanjutan bagi perusahaan atau organisasi. Dengan memprioritaskan investasi dalam sumber daya manusia, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua pihak terlibat.. Menurut Hasibuan (2017:95-96) terdapat lima dimensi dalam kinerja, yaitu: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, dan kreativitas. Pendapat Kasmir (2016:225) mengatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai ikatan atas pemberian kompensasi. Jika kompensasi diberikan dengan cara setimpal atau masuk akal, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, serta berdampak untuk variabel lainnya. Tapi apabila kompensasi yang diberikan tidak dibayar secara masuk akal atau setimpal, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi merujuk pada segala bentuk penggantian yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasanya atau kinerjanya dalam organisasi. Ini dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, bonus, fasilitas kesehatan, pensiun, atau bentuk kompensasi lainnya, baik dalam bentuk langsung (seperti uang) maupun tidak langsung (seperti asuransi kesehatan atau cuti tambahan). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif

merupakan hal yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, retensi, dan kinerja karyawan, serta keseluruhan strategi perusahaan. Pendapat dari Sedarmayanti (2017:26) Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi fisik dari lokasi tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan. Ini meliputi faktor-faktor seperti tata letak ruang, desain interior, pencahayaan, suhu, kebisingan, serta kualitas udara. Setiap aspek ini dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan di tempat kerja.

Kondisi fisik yang baik dalam lingkungan kerja dapat menciptakan area kerja yang kondusif. Pencahayaan yang cukup dan tepat, misalnya, dapat meningkatkan konsentrasi dan mengurangi kelelahan mata. Suhu yang nyaman dapat membantu menjaga tingkat kenyamanan karyawan dan mencegah gangguan akibat suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin. Kualitas udara yang baik juga penting untuk kesehatan dan kesejahteraan umum karyawan.

Desain ruang kerja yang ergonomis dan fungsional dapat meminimalkan stres fisik dan mental, serta meningkatkan efisiensi pekerjaan. Tata letak yang baik dari peralatan dan perabotan kantor dapat memfasilitasi aliran kerja yang lancar dan kolaborasi antar tim. Selain itu, lingkungan kerja yang dirancang dengan baik juga

mencerminkan budaya perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan, yang dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan mereka.

Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari berbagai elemen yang mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja. Ini meliputi segala hal mulai dari desain ruang kantor, kebijakan perusahaan, interaksi antar rekan kerja, hingga budaya perusahaan yang terbentuk dari nilai, norma, dan kebiasaan. Faktor fisik termasuk desain ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan kenyamanan ergonomis. Ruang kerja yang nyaman dan teratur dapat meningkatkan konsentrasi dan kinerja karyawan. Faktor keamanan juga menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Aspek sosial melibatkan hubungan antar rekan kerja, manajemen, dan komunikasi. Komunikasi yang terbuka, kolaboratif, dan mendukung membantu menciptakan atmosfer kerja yang inklusif dan saling mendukung. Tim yang solid dan berkomunikasi dengan baik cenderung lebih produktif dan inovatif.

Lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja menurut Enny (2019:56) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan betah dan merasa senang sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Jika semangat kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga semua tugas-tugasnya dapat terselesaikan dengan baik.

Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat merugikan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbagi atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi penyebab sakit, stres, sulit berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan dan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Demikian pula ruang kerja yang sumpek karena adanya barangnya tertumpuk, panas sirkulasi udara kurang memadai, kotor, berisik juga sangat pengaruhnya pada kenyamanan karyawan bekerja. Karena itu sangat penting pemeliharaan fisik seperti kebersihan, pencahayaan yang sangat cukup, ventilasi udara yang memadai, dan tata ruang kantor yang strategis.

Persaingan merupakan perjuangan dari dua atau lebih orang untuk tujuan yang sama yang terbatas sehingga dapat memiliki tujuan yang pasti. Triton (2019) mengatakan “Persaingan kerja adalah peluang bagi karyawan untuk berkembang dan menonjolkan kinerja. Semakin baik menyikapinya, semakin bergairah dalam bekerja dan berkarir. Dengan demikian, rasa cemas, stres, dan perasaan negatif lainnya akan hilang dengan sendirinya”. Proses disosiatif sering disebut sebagai *oppositional processes*, yang persis halnya dengan kerjasama, dapat ditemukan pada setiap masyarakat, walaupun bentuk dan arahnya ditentukan oleh kebudayaan dan sistem sosial masyarakat bersangkutan.

Oposisi dapat diartikan sebagai cara berjuang melawan seseorang atau sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Pola-pola oposisi tersebut dinamakan juga sebagai perjuangan untuk tetap hidup (*struggle for existence*). Proses Dissosiatif adalah proses mengarah ke pertikaian. Persaingan adalah persaingan atau *competition* dapat diartikan sebagai suatu proses sosial dimana individu atau kelompok manusia yang bersaing mencari keuntungan melalui bidang-bidang kehidupan yang pada suatu masa tertentu menjadi pusat perhatian umum (baik perseorangan maupun kelompok manusia) dengan cara menarik perhatian publik atau dengan mempertajam prasangka yang telah ada tanpa mempergunakan ancaman atau kekerasan.

Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Artanawa (PT. BPR Artanawa) pada mulanya didirikan berbentuk Badan Hukum Koperasi pada tanggal 11 November 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 1, KUD Wungu 2, KUD Karya Tani Kebonsari dan KUD Kare.

Terdapat beberapa permasalahan pada BPR Artanawa Madiun dalam menjalankan aktifitas, antara lain: karyawan yang merasa kurang dalam pemberian kompensasi, tidak mendapatkan dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan persaingan kerja semakin hari semakin meningkat dan kinerja karyawan semakin hari semakin menurun. Akibatnya, beberapa kali terjadi hubungan yang sangat kurang harmonis antara manajemen sama karyawan yang sangat mempengaruhi pada kinerja karyawan dan mengganggu operasional perusahaan. Dengan di dasarkan pada latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan akibat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja persaingan kerja yang dituangkan dalam bentuk penelitian skripsi dengan judul: “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Artanawa Dolopo Madiun”.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artanawa Dolopo Madiun?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artanawa Dolopo Madiun?
3. Apakah persaingan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artanawa Dolopo Madiun?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, persaingan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artanawa Dolopo Madiun?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artanawa Dolopo Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artanawa Dolopo Madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh persaingan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artanawa Dolopo Madiun.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja, lingkungan kerja, dan persaingan kerja, secara simultan terhadap Kinerja Kerja karyawan di PT.

BPR Artanawa Dolopo Madiun.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Peneliti

Sebagai pembelajaran dalam penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artanawa Dolopo Madiun.

2. Instansi

Sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, khususnya yang sangat berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan persaingan kerja.