

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu tempat berkumpul serta bekerja demi mencapai sebuah tujuan yang dilakukan secara bersama-sama. Di dalam perusahaan sumber daya manusia merupakan aset penting yang menjadi penentu perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki sebuah peran aktif yang penting demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat lepas dari faktor karyawan yang diharapkan berprestasi. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam perusahaan harus diperhatikan serta diberikan fasilitas untuk menunjang kinerja karyawan yang dimiliki (Astuti & Rianto, 2023). Nilai dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu perusahaan dijual, artinya nilai beli perusahaan akan lebih besar daripada total nilai fisik dan aset pembiayaan jika sumber daya manusianya berkualitas. Semakin ketatnya persaingan perusahaan menuntut untuk mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain.

Kinerja karyawan memiliki peran penting untuk mendapatkan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Jika kinerja karyawan dalam perusahaan teroptimalkan maka akan ikut mempengaruhi pencapaian hasil dari perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi memberi keuntungan bagi perusahaan dan dijadikan sebagai tolak ukur perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan dapat dilihat dari berapa banya target perusahaan yang telah terlampaui. Kinerja karyawan dapat dilihat sebagai seberapa banyak kontribusi karyawan terhadap organisasi (Mathis & Jackson, 2006). Selain itu karyawan dalam melaksanakan tugas seharusnya sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh pimpinan, dengan demikian karyawan tersebut dapat dikatakan mempunyai prestasi kerja atau kinerja yang baik. Pemberian program pengembangan dalam peningkatan keterampilan dan pengetahuan dapat meningkatkan kualitas karyawan.

Demi tercapainya keselarasan tujuan perusahaan, maka pimpinan perusahaan diharuskan untuk memberikan perhatian pada karyawan salah satunya melalui pemberian kompensasi. Setiap karyawan memiliki tujuan dan kepentingan tersendiri dalam bergabung diperusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting guna peningkatan karyawan, hal ini dikarenakan kompensasi mencerminkan ukuran hasil karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat sekitarnya. Kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap pengorbanan karyawan atas waktu, tenaga, serta pemikiran yang telah disumbangkan kepada perusahaan (Saydam, 1996). Kompensasi juga dapat diberikan sebagai balas jasa atas prestasi dari karyawan untuk perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi akan memberikan dampak positif bagi karyawan apabila pemberiannya sesuai dengan tenaga dan keahlian yang dikeluarkan oleh karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang baik diharapkan karyawan mampu menggunakan tenaga dan kemampuan semaksimal mungkin guna mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Tjahjawati (2017) serta Sutrisno dkk (2022) memiliki hasil yang sama menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil dari penelitian Pihoh & Tawas (2016) memiliki hasil yang berbeda dimana kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain kompensasi, beban kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Keduanya saling memiliki keterkaitan, karena dalam perusahaan terdapat pembagian posisi. Penempatan posisi karyawan disesuaikan dengan melihat beban kerja yang akan dijalani terlebih dahulu. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Hal ini agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dalam melakukan tugasnya demi tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Rolos et al., 2018). Dengan adanya perkembangan zaman, karyawan diharapkan mampu untuk menyesuaikan diri dengan segala kondisi. Di dalam pekerjaan terdapat resiko yang akan berdampak dan dirasakan oleh karyawan. Beban yang diterima

karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki baik fisik ataupun kognitif. Muhammad et.al (2016) dan Nainggolan (2018) dalam penelitiannya dihasilkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Berbeda pada hasil penelitian Nabawi (2019), yang mana beban kerja tidak mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga termasuk bagian pokok yang dapat meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja dapat berupa sosial, fisik, dan psikologi yang ada dalam perusahaan. Lingkungan kerja mampu untuk mempengaruhi karyawan secara langsung dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Hal ini terjadi karena kondusifitas lingkungan kerja akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal (Budianto & Katini, 2015). Apabila karyawan yang ada menyukai tempat dia bekerja maka akan melakukan aktivitas secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan suasana kerja yang baik sehingga kinerja karyawan mampu untuk meningkat. Dengan adanya fasilitas yang memadai maka akan mempermudah karyawan dalam rangka mengerjakan tugas kewajibannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka akan tercipta suasana yang mampu untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan. Muhammad et.al (2016) dan Nainggolan (2018) dalam penelitiannya dihasilkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Tetapi pada Nabawi (2019) tidak selaras, yang mana lingkungan kerja tidak mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Pegadaian (Persero) cabang Amlapura yang bergerak dalam jasa keuangan bidang penyaluran kredit pada masyarakat atas dasar hukum gadai di Indonesia yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Cara yang digunakan dengan menjaminkan barang – barang berharganya seperti emas, kendaraan bermotor, berlian, dan barang berharga lainnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. PT Pegadaian (Persero) cabang Amlapura merupakan lembaga keuangan non perbankan yang melayani masyarakat dalam

mendapatkan dana kredit secara cepat. Dalam melayani masyarakat maka dibutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang unggul. Dalam era globalisasi saat ini sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan sebagai operator yang mengoperasikan teknologi dalam pelayanan PT Pegadaian (Persero) cabang Amlapura. Dukungan dari fasilitas serta kemampuan individu dalam menjalankan tugas menjadi sangat penting demi tercapainya target perusahaan. Penggunaan teknologi sangat memiliki arti penting dengan lokasi yang berada di pusat kota untuk mencakup kemampuan kerja yang lebih maksimal.

Berdasarkan data *key performance indikator* kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) cabang Amlapura mengalami peningkatan yang signifikan. Dari 8 jumlah penilaian terdapat 3 indikator yang memiliki target, hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1** Data *Key Performance Indikator* Tahun 2022

KPI	Deskripsi	Target	Realisasi (%)
KPI UPC & Cabang	<i>Out Standing Loan (OSL)</i> rata-rata Gadai, Laba Usaha, <i>Non-Performing Loan</i> , Gadai, Dll.	100	101,4
Peningkatan saldo tabungan emas	Menggambarkan pencapaian rata-rata jumlah saldo tabungan emas pernasabah aktif tahun 2022.	20	11,95
Skor penerapan standart layanan.	Menggambarkan kemampuan cabang /outlet dalam meningkatkan layanan pada unit kerja.	70	120

Sumber : Data *Key Performance Indicator* tahun 2022 diolah oleh peneliti.

Berdasarkan data dari tabel data diatas dapat diketahui bahwa 3 indikator 2 diantaranya melampaui target. Indikator yang tidak terpenuhi adalah peningkatan saldo tabungan emas hal ini dikarenakan pada tiap tahunnya kantor pusat menaikkan target dan tidak diiringi pemahaman masyarakat dengan sosialisasi kepada masyarakat. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) cabang Amlapura sangat baik tetapi tetap perlu adanya peningkatan untuk tahun selanjutnya. Penetapan target yang tepat sesuai dengan kondisi target konsumen mengakibatkan rasa optimis karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku juga meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

PT Pegadaian (Persero) cabang Amlapura sebagai perusahaan BUMN dalam pemberian gaji, tunjangan, bonus serta tunjangan hari raya (THR) dilaksanakan secara terpusat, sehingga proses penerimaan dapat berjalan dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuannya. Tetapi terdapat perbedaan dalam jumlah pemberian bonus serta uang pakaian, keduanya diberikan sesuai dengan jabatan masing-masing yang telah ditentukan. Pemberian kompensasi PT Pegadaian (Persero) cabang Amlapura yang sangat baik ini akan mempengaruhi kinerja para karyawan yang terlibat di dalamnya.

Dalam pelaksanaan kerja para karyawan PT Pegadaian (Persero) cabang Amlapura memiliki tugas untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh pusat. Kondisi tersebut mengharuskan karyawan untuk dapat bekerja optimal dengan bersinergi untuk mencapai target tersebut. Sebagai kantor cabang, karyawan PT Pegadaian (Persero) cabang Amlapura memiliki keterbatasan dalam hal pelaksanaan pelayanan dan pemberian informasi. Dimana pelatihan yang di adakan secara online tidak mampu secara optimal diaplikasikan oleh karyawan. Sistem target yang tidak menyesuaikan terhadap kondisi wilayah operasi tentunya memiliki kesulitan tersendiri untuk dapat tercapai.

Selain data tersebut, terdapat juga data yang menunjukkan tingkat efektifitas lingkungan kerja sebagai berikut:

**Tabel 1. 2** Data *Key Performance Indikator* Tahun 2022

Unit Kerja	Budaya Kerja	Penilaian Karyawan	Penilaian Atasan
PT Pegadaian (Persero) cabang Amlapura	Amanah	4	4
	Kompeten	4	4
	Harmonis	4	4
	Loyal	4	4
	Adaptif	4	4
	Kolaboratif	4	4

Sumber : Data *performance appraisal* tahun 2022 diolah oleh peneliti.

Berdasarkan data penilaian di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja terkait dengan hubungan antar karyawan dapat berjalan baik yang ditandai dengan penilaian karyawan dan juga atasan dalam kategori baik. Tetapi tidak sejalan dengan hubungan antar karyawan, berdasarkan hasil observasi awal dapat diketahui bahwa fasilitas yang dimiliki masih tergolong sederhana. Fasilitas sarana dan prasarana sebagai penunjang pelayanan masih minim, hal

ini dikarenakan adanya perbedaan pengadaan fasilitas di kantor cabang di tiap wilayah yang tidak merata. Serta proses pengajuan pengadaan sarana prasarana yang cukup lama terealisasi sehingga ketertinggalan tersebut menyebabkan proses pelayanan dan penyebaran informasi tidak dapat berjalan optimal. Dari pemaparan yang telah dibahas, maka dari itu peneliti mengambil penelitian dengan judul pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) cabang Amlapura.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji:

1. Deskripsi kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai pada pemaparan diatas, maka penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat bagi seluruh pihak baik secara teoritis ataupun praktis. Berikut merupakan manfaat dari penelitian ini:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan untuk bisa memberi tambahan wawasan serta pengembangan ilmu pengetahuan mengenai gaji, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi sumber referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya mengenai kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat bagi pimpinan perusahaan ataupun karyawan untuk memberikan perhatian yang lebih dalam rangka merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan untuk masa yang akan datang.

