

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini perusahaan mengalami persaingan yang kompetitif dan tanpa batas diberbagai bidang usaha. Salah satunya adalah di bidang perbankan dimana sudah terdapat banyak sekali jumlah bank umum atau bank perkreditan rakyat. Kedua bank ini berbondong-bondong untuk bersaing memperebutkan pangsa pasar yang sama (Wihara, 2020). Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yaitu badan usaha yang menjalankan aktivitas usahanya dengan mengikuti prinsip syariah. Pada prinsip syariah, tidak ada beban jasa dalam pembayaran yang diterapkan.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menerima dana dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan menyediakan layanan pemberian kredit khususnya untuk usaha-usaha kecil dan masyarakat di wilayah pedesaan. BPR berperan terhadap usaha-usaha kecil dan menengah karena menyalurkan kebutuhan dana bagi kepentingan usaha dengan proses yang cepat. Dengan adanya peran dari BPR tersebut di harapkan dapat menopang bisnis UMKM. Berikut data jumlah BPR di Indonesia.

Gambar 1.1 Jumlah BPR di Indonesia

Sumber : www.beritaperbankan.id, 2023

Dari informasi di atas, terlihat bahwa BPR di Indonesia mengalami penurunan dari 2018 hingga 2021. Direktur Eksekutif Surveilans Pemeriksa dan Statistik LPS Priyanto Budi Nugroho mengungkapkan bahwa ada BPR yang tidak bisa bertahan disebabkan karena faktor sumber daya manusia (www. Infobanknews.com). Penurunan ini membuat Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang masih bertahan hingga saat ini memiliki tekanan yang sangat berat karena harus bisa beradaptasi dengan perkembangan. Salah satu BPR di Indonesia yang masih bertahan hingga saat ini yaitu bank perkreditan rakyat yang bernama “KBPR Arta Kencana”. KBPR Arta Kencana merupakan badan usaha di bidang perbankan yang memiliki layanan yaitu tabungan, kredit, dan deposito.

KBPR Arta Kencana ini berdiri sejak tanggal 15 Oktober 1991 dan berpusat di Jalan Panglima Sudirman No.120 Kecamatan Wonoasri Kabupaten Madiun. KBPR Arta Kencana ini juga sudah memiliki kantor cabang di beberapa

kota di Jawa Timur, seperti Nganjuk, Ngawi, dan Pacitan. KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk yang berada di Jl. Nganjuk-Gondang, Talang, Rejoso ini juga melayani layanan deposito berjangka atau tabungan, kredit dan pinjaman untuk masyarakat yang berada di kota Nganjuk. KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk dalam menjalankan usahanya pasti ingin memperoleh keuntungan yang maksimal bagi perusahaannya. Dikatakan jika suatu perusahaan memperoleh *maximal profit* maka tujuan perusahaan tercapai. Faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan salah satunya adalah Sumber daya manusia.

Menurut Tsauri (2014), sumber daya manusia merujuk pada cara penggunaan tenaga kerja secara manusiawi untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga dengan memanfaatkan kemampuan psikis dan fisik individu. Perusahaan dan sumber daya manusia pasti akan saling berhubungan karena perusahaan membutuhkan pekerja untuk mengelola kegiatan usahanya dan pekerja juga membutuhkan perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Adanya hubungan tersebut membuat perusahaan dan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Sumber daya manusia memiliki peran krusial sebagai penentu keberhasilan perusahaan, karena arah dan pencapaian tujuan suatu perusahaan tergantung pada dedikasi dan mutu sumber daya manusia.

Dengan adanya penurunan jumlah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang terjadi setiap tahunnya membuat KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk dituntut untuk berusaha lebih keras dan menunjukkan keunggulannya agar bisa

tetap bertahan. Tuntutan ini juga akan berimbas dan menjadi beban karyawan karena mereka harus mendorong produktivitas kerjanya. Pegawai merupakan aset berharga yang memerlukan perhatian, bimbingan, dan arahan yang baik dari perusahaan. Hal ini diperlukan agar pegawai dapat mengembangkan diri menjadi sumber daya manusia yang bermutu, dan kompeten. Keberadaan sumber daya manusia ini menentukan keberhasilan perusahaan sehingga banyak perusahaan berupaya untuk meningkatkan kualitas pegawainya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Berikut ini data tingkat kehadiran karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk.

Tabel 1.1 Data Kehadiran Karyawan

Bulan	Ijin	Sakit	Absen
Mei	3	1	-
Juni	5	5	2
Juli	5	2	-
Agustus	2	6	1

Sumber : KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk 2023

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa hampir setiap bulan terdapat ketidakhadiran karyawan diperusahaan dengan berbagai alasan baik ijin, sakit, ataupun alpa. Ketidakhadiran karyawan ini akan membawa dampak buruk bagi karyawan lain dikarenakan terbengkalainya tugas ini harus segera diselesaikan. Tingkat kehadiran yang rendah ini menggambarkan kinerja karyawan yang kurang baik. Sehingga keadaan ini perlu diperhatikan faktor apa yang menyebabkan setiap bulannya ada karyawan yang tidak masuk kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Handayani (2021), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat dibagi menjadi faktor dari dalam yang

terkait dengan sifat manusia dan faktor dari luar lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja menjadi hal yang membutuhkan perhatian perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Kenyamanan saat menjalankan tugas-tugasnya dapat berdampak pada hasil kerja karyawan tersebut. Sedarmayanti dalam Khaeruman (2021) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja melibatkan seluruh peralatan dan materi yang digunakan, kondisi sekitar saat bekerja, metode kerja, serta koordinasi antara individu dan kelompok. Semua unsur yang ada di sekeliling karyawan saat melaksanakan tugasnya, yang dapat memengaruhi jalannya pekerjaan.

Lingkungan kerja yang mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal ini akan membuat hasil kerjanya meningkat. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman, mereka tidak dapat bekerja secara maksimal sehingga kinerjanya akan menurun. Menurut Laha et al. (2018), semua kegiatan yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat memberikan beban psikologis dan fisik yang berlebihan. Karyawan memiliki interaksi langsung dengan lingkungan kerja dan hal ini dapat berdampak pada kesejahteraan mental karyawan. Interaksi yang baik antara karyawan dengan lingkungan kerja akan mengurangi tingkat stress yang dialami karyawan dan mengurangi kelelahan dan kebosanan dalam bekerja.

Begitu juga sebaliknya, jika interaksi buruk dan lingkungan kerja tidak kondusif, hal ini dapat menyebabkan tingkat stress kerja karyawan meningkat. Menurut Ekawarna dalam Azizah (2022) stress kerja merupakan kondisi perasaan seseorang dalam akibat dari pekerjaannya. Sedangkan Robbin dalam

Pranata (2022) berpendapat bahwa stress merupakan kondisi dimana individu menghadapi kesempatan devedensi atau tekanan untuk menyesuaikan pada harapan berdasarkan hasil yang diinginkan. Pemberian pekerjaan yang tidak seimbang dari pimpinan akan menyebabkan frustrasi, absensi yang terlalu sering dan lain-lain. Arifin dalam Saleh et al (2021) menyatakan bahwa ada faktor yang dapat mengakibatkan karyawan mengalami stress karena pekerjaan itu sendiri, adanya peralihan lingkungan kerja dalam perusahaan.

Pegawai yang stress karena pekerjaannya akan menimbulkan turunnya tingkat kinerja perusahaan tersebut sehingga diperlukan usaha untuk mengelola stress kerja. Selain lingkungan kerja dan stres kerja, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah kompensasi. Pengertian kompensasi yaitu segala hal pemberian dari perusahaan untuk karyawannya atas jasanya. Besarnya pemberian kompensasi kepada karyawannya akan berpengaruh terhadap kegigihan dalam bekerja dan hasil kerjanya. Adanya kompensasi menunjukkan bahwa perusahaan perhatian terhadap kesejahteraan karyawannya.

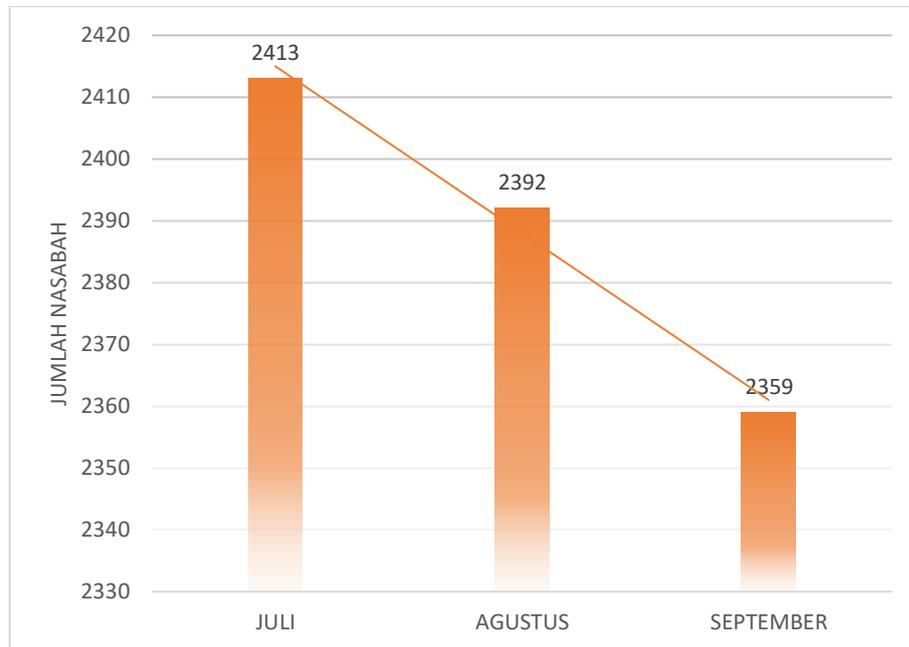
Kompensasi berupa finansial atau non finansial ini diberikan sebagai *reward* kepada karyawan karena telah mengerahkan tenaganya dalam melaksanakan pekerjaanya dengan baik. Menurut Mangkunegara dalam Azizah (2022) penentuan sistem kompensasi di harapkan mampu mendorong prestasi karyawan dan dalam hal ini perusahaan di harapkan dapat menentukan pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam kesesuaian pemberian kompensasi akan menentukan kualitas karyawan dalam bekerja.

Hal ini secara langsung akan menentukan kelanjutan hidup perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Adanya ketidaksesuaian pemberian kompensasi dengan keinginan karyawan akan menyebabkan perlawanan baik secara halus maupun keras seperti melalui demo, mogok kerja dan lain-lain. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan ini menjadi motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal agar memperoleh kinerja yang optimal.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh selama satu periode waktu oleh perusahaan yang bersifat *profit* maupun *non profit*. Sedangkan, Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan job description yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari pencapaian kinerja ini adalah untuk mendukung mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. (Sengkey et al, 2017). Kinerja tidak hanya sifat atau ciri-ciri seseorang tapi keahlian kerja yang ditunjukkan melalui cara kerja yang hasilnya bisa dicapai terdapat tiga unsur penting yaitu unsur kemampuan, usaha, dan kesempatan. Dengan begitu individu yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi dibidangnya akan sukses jika bersedia melakukan usaha yang terarah pada tujuan perusahaan. Tanpa adanya kesempatan untuk sukses yang diciptakan sendiri ataupun yang diperoleh dari pihak lain, kemampuan dan usaha saja tidak cukup (Nawawi dalam Pristiyanti, 2016).

Penelitian Sugiarti (2020), menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Expamet. Penelitian Sengkey et al (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN(Persero) wilayah Sulutenggo Area Manado. Penelitian Dwianto (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Jaeil Indonesia. Penelitian Ahmad et al(2019) menemukan bahwa stress kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fif Group Manado. Penelitian Tharisa et al (2022) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Apotek Prayogi Surabaya.

Melalui kinerja perusahaan dapat mengukur keterampilan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya yang hasil kerjanya dinilai sebagai prestasi kerja atau tidak. Suatu perusahaan dapat dikatakan bagus apabila hasil yang diperoleh karyawan sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Seperti yang terjadi pada KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk dalam beberapa bulan terakhir jumlah nasabahnya menurun. Berikut data jumlah nasabah KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk.

Gambar 1.2 Jumlah Nasabah KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk

Sumber : KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk 2023

Dari data jumlah nasabah KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk dapat dilihat bahwa dari bulan Juli sampai dengan September jumlah nasabah mengalami penurunan. Jumlah nasabah ini penting bagi Bank Perkreditan Rakyat (BPR) karena semakin banyak nasabah yang dimiliki maka laba yang diperoleh juga semakin besar. Perolehan laba yang semakin besar akan membuat BPR mencapai tujuannya. Sehingga, turunnya jumlah nasabah ini dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan dalam BPR dapat diukur salah satunya dari perolehan nasabah. Sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan optimal apabila jumlah nasabah BPR ini terus meningkat. Melihat dari jumlah nasabah karyawan ini menunjukkan bahwa adanya pertanda permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk.

Bedasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian terkait variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan kompensasi yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk. Mengacu pada hal tersebut maka penulis mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian adalah sebagai berikut;

1. Apakah lingkungan kerja, stress kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk?
3. Apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut;

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan lingkungan kerja, stress kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk

2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial stress kerja terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat, diantaranya:

1. Sebagai masukan dan memberikan kontribusi bagi KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk dalam pengembangan dan peningkatan perbaikan kinerja karyawan. Serta mampu memberikan dampak positif bagi sumber daya manusia dan perusahaan di masa depan.
2. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya guna memberikan pandangan terhadap kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam konteks Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.