

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia perusahaan saat ini memiliki perkembangan yang cukup pesat. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya persaingan dalam dunia bisnis. Inovasi sangat dibutuhkan untuk mengejar ketertinggalan dan meningkatkan laba perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan dapat mencapai laba yang maksimal. Manajemen bisnis memiliki aspek terpenting yaitu manajemen sumber daya manusia (SDM). Perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas untuk menjalankan dan menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor penentu suatu perusahaan dapat berjalan yaitu karyawan yang berkualitas karena jasa yang diberikan karyawan cukup besar bagi jalannya perusahaan.

Pentingnya perusahaan memiliki sumber daya manusia dengan karyawan yang berkualitas yaitu sebagai salah satu penentu kualitas organisasi itu sendiri. Pada dasarnya pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan strategi yang tepat sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam menghadapi situasi dan kondisi yang berubah dan berkembang pada saat ini, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan. Suasana dan lingkungan kerja yang baik juga merupakan faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Saat ini, banyak perusahaan mempunyai permasalahan pada pengelolaan sumber daya manusia. Keinginan karyawan untuk berpindah merupakan permasalahan yang sangat serius yang dihadapi oleh banyak perusahaan. Tingginya keinginan karyawan untuk berpindah menimbulkan banyak dampak negatif sehingga kinerja pada karyawan menjadi terpengaruh yang mengakibatkan ketidak stabilan pada kondisi tenaga kerja

dan kualitas para karyawan.

Penilaian kinerja karyawan harus terus ditingkatkan dalam perusahaan untuk menciptakan kualitas kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat dinilai melalui lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang harus diberikan kepada perusahaan.

Kinerja karyawan yang berkualitas tercipta dari beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tercapai tujuan perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang berada di sekitar pekerja dan perusahaan sehingga dapat mempengaruhi cara dan kinerja para karyawan pada tempat kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi kinerja karyawan walaupun demikian banyak perusahaan yang belum memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaan. Selain lingkungan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi.

Menurut para karyawan, kompensasi merupakan suatu alat untuk dapat mempertahankan hidupnya secara ekonomis. Kompensasi adalah imbalan atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berupa pendapatan baik berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan (Hasibuan, 2017). Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan sehingga terciptanya tujuan perusahaan atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, disumbangkan baik berupa pikiran, tenaga, ide, dan kemampuan. Menurut Kadarisman (2012) kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan

setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward financial maupun nonfinansial. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2015). Bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi

Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya merupakan badan usaha milik pemerintah daerah Surabaya yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat dalam rangka pemenuhan tempat, sarana dan prasarana pasar tradisional di kota Surabaya. Dimulai sejak tahun 1872 dengan nama Dinas Pasar dan pada tahun 1999 berubah menjadi Perusahaan Daerah Pasar yang terus menggerakkan roda perekonomian kalangan kecil menengah meskipun banyak pasar modern menjadi pesaing yang cukup kompetitif. Alih status tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna Dinas Pasar sebagai salah satu unit organisasi yang berada di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya dalam peningkatan pendapatan daerah dari sektor retribusi daerah serta peningkatan pelayanan pada masyarakat, khususnya dalam penyediaan tempat berjualan yang memenuhi persyaratan beserta prasarananya. Saat ini pasar-pasar tradisional di Surabaya melalui Perusahaan Daerah Pasar Surya berkembang pesat sehingga pemanajementan pasar tradisional Perusahaan Daerah Pasar Surya dibagi menjadi 3 cabang. Yakni cabang timur yang terdiri dari 25 pasar, Cabang utara terdiri dari 29 pasar dan Cabang Selatan terdiri dari 20 pasar jumlah seluruh pasar yang telah dikelola oleh Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya sekitar tujuh puluh empat (74) pasar. Berdasarkan data RKAP tahun 2020-2022 target pendapatan yang tidak tercapai sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data RKAP Tahun 2020 – 2022

Tahun	Uraian	Jumlah	Keterangan
2020	RKAP	Rp. 39.918.995.743	Tercapai
	Realisasi	Rp. 42.169.389.647	
2021	RKAP	Rp. 48.186.001.831	Tidak Tercapai
	Realisasi	Rp. 39.786.122.644	
2022	RKAP	Rp. 44.039.793.441	Tidak Tercapai
	Realisasi	Rp. 41.527.018.874	

Sumber: Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dalam 3 tahun terakhir RKAP yang telah ditetapkan mengalami fluktuatif. Hal tersebut dapat dilihat dari data diatas yang menunjukkan pada tahun 2020 Perusahaan Daerah Pasar Surya Kota Surabaya dapat mencapai target sebesar 5,63%, namun pada tahun 2021 Perusahaan Daerah Pasar Surya Kota Surabaya tidak dapat mencapai target yang ditetapkan sebesar 17,43%, hal tersebut terjadi penurunan Kembali pada tahun 2022 sebesar 5,70%. Hal tersebut terjadi karena kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya semakin menurun. Dalam mengatasi penurunan kinerja perusahaan yang rendah tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu Perusahaan daerah Pasar Surya Kota Surabaya diharapkan memiliki karyawan yang tingkat kinerjanya tinggi.

Keadaan lingkungan kerja menurut beberapa karyawan perusahaan belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya perabotan tumpukan kursi yang berserakan di sekitar tempat kerja karyawan sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja. Suhu ruangan yang terasa pengap karena ruangan yang terlalu kecil diisi oleh kapasitas karyawan yang banyak, minimnya sirkulasi udara, dan tidak adanya AC yang menyala sehingga menyebabkan ruangan menjadi panas, dan luas tempat kerjakaryawan yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan. Menurut Dorgan (1994) Lingkungan kerja yang memadai serta sesuai dengan keadaan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dari sisi non fisik, didapati hubungan

antar karyawan masih banyak yang kurang baik karena banyak antar sesama karyawan yang tidak saling menyapa dan karyawan yang kurang senang dengan kelebihan karyawan lainnya, sehingga hubungan antar karyawan kurang harmonis yang menyebabkan kenyamanan dalam bekerja juga semakin berkurang.

Selain lingkungan kerja pada Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya terdapat indikasi permasalahan pemberian kompensasi pada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Ibu Deasy selaku Kepala Bagian Kepegawaian Perusahaan Daerah Pasar Surya Kota Surabaya menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi yang diperoleh karyawan dari Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut terindikasi dari lingkungan kerja yang kurang nyaman, kenaikan gaji karyawan diberikan setiap 8 (delapan) tahun sekali, dan penurunan pendapatan pada Perusahaan Daerah Pasar Surya yang dapat dilihat dari target RKAP (Rencana Keuangan Anggaran Perusahaan) tahun 2020-2022 yang menyatakan bahwa terdapat penurunan pada pemasukkan yang seharusnya diperoleh Perusahaan Daerah Pasar Surya. Adanya penurunan pendapat tersebut menyebabkan penggunaan pengalokasian dana yang dapat diberikan sebagai kompensasi, namun digunakan sebagai penambahan pembiayaan pada RKAP (Rencana Keuangan Anggaran Perusahaan).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Kota Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Surya Kota Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Surya Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, tujuan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Surya Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Surya Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi instansi terkait untuk dapat membantu manajemen sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menjadi acuan dan ilmu pengetahuan terkait pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Surya Kota Surabaya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi tambahan informasi untuk penelitian selanjutnya agar mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Dengan hasil penelitian ini, dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia terutama pada faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.