

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana kita ketahui bersama dalam mengembangkan perekonomian di Indonesia peran paling penting yang dibutuhkan yaitu salah satunya peran Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah elemen yang utama dalam suatu organisasi disamping dengan modal, teknologi, ataupun uang. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi serta kemakmuran suatu organisasi juga terjamin apabila memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi karena sumber daya manusia merupakan perencana dan pelaku aktif dalam suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia maka suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Menurut Rivai (2003), Ia mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan atau input yang sama dengan unsur lainnya seperti modal, mesin, bahan, teknologi serta metode dimana dengan adanya input tersebut diubah menjadi proses manajemen yang setelah itu menjadi output berupa jasa atau barang untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Selain itu manusia yang memiliki Sumber daya manusia yang bagus biasanya diharapkan mampu berkontribusi atau memberikan kinerja terbaik terhadap organisasi dimana ia bekerja. Menurut Simanjuntak (2005) “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan dalam suatu organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja

perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Kinerja merupakan catatan mengenai hasil-hasil yang diperoleh dari pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan seorang karyawan dan dalam periode waktu yang telah ditentukan. Sedangkan, Menurut Gibson, dkk (2003: 355) Job performance atau Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan seorang individu yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Maka dari itu keberhasilan suatu kinerja yang dihasilkan itu ditentukan juga dari usaha yang dilakukan seorang individu tersebut, hal tersebut juga disebutkan dalam ayat Al-Qur'an dalam surah Al-Ahqaf (46:19) yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ١٩

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Al-Ahqaf ayat 19)

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan dimana ia bekerja (Sedarmayanti, 2014). Dalam suatu perusahaan Lingkungan kerja memang tidak melakukan proses produksi tetapi, lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan perusahaan, dimana hal tersebut menyangkut kenyamanan seorang karyawan bekerja dan mempengaruhi kinerjanya. Menurut Indriyanto & Solovida (2019) dalam penelitian yang dilakukannya menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan mudah

stress, jatuh sakit, dan sulit berkonsentrasi. Oleh karena itu manajemen harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang memadai untuk kenyamanan karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Selain lingkungan kerja, kompensasi yang diberikan pada karyawan juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan seseorang bekerja salah satunya adalah untuk mendapatkan kompensasi dari perusahaan berupa gaji yang sesuai dengan kinerjanya. Menurut Murti dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan dasar yang dibutuhkan agar dapat mempertahankan karyawannya dengan standar hidup yang layak, tetapi kompensasi juga dapat menjadi tolak ukur mengenai nilai bagi perusahaan. Pemberian Kompensasi merupakan salah satu strategi perusahaan untuk memenuhi sumber daya manusia yang mampu meningkatkan dan memberi imbas bagi perusahaan.

Sistem pengendalian manajemen merupakan proses desentralisasi yang dimana seorang manajer mampu memengaruhi anggota atau karyawannya agar mampu melaksanakan sistem organisasi yang ada. Didalam Sistem pengendalian manajemen selain dibutuhkan perencanaan strategis, anggaran atau alokasi, dibutuhkan juga penghargaan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk menunjang kinerja karyawan agar semakin baik. Selain itu kompensasi yang diberikan dengan jumlah yang cukup tinggi juga sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik bagi pelamar kerja di perusahaan tersebut.

Selain kedua hal diatas yang mampu mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan adalah beban kerja yang diberikan dimana beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah juga sama-sama dapat berdampak bagi perusahaan tersebut. Beban kerja yang berlebihan dapat diakibatkan oleh jumlah karyawan yang sedikit dimana hal tersebut akan mengakibatkan karyawan kesulitan dalam mengerjakan tugas yang berlebihan dengan baik karena banyaknya tuntutan yang diberikan sebaliknya Beban kerja yang rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Hal tersebut menyebabkan perusahaan merugi karena harus memberikan gaji pada setiap karyawan khususnya untuk karyawan yang kinerjanya kurang baik (Hidayati, 2020).

Dari penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Besar Yogyakarta.” yang dimana penelitian ini merupakan replikasi penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Lukito & Alriani (2018) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang”. Berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana dalam penelitian ini adanya variabel independen yang ditambahkan yaitu variabel kompensasi agar penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan bidang Akuntansi Manajemen khususnya berkaitan dengan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini adanya variabel independen yang diganti yaitu Stres kerja diubah menjadi dan variabel kompensasi dimana menurut peneliti dan sesuai dengan fungsi kantor pos besar yogyakarta yang berfungsi sebagai

penerimaan, pengumpulan, penyortiran, transmisi, dan pengantaran surat dan paket pos dan dengan adanya sumber daya manusia yang cukup sehingga menurut peneliti karyawan tidak mengalami stress kerja yan berlebih. Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bolung, Mohiharapon, dan Lumintang (2018) yang dimana diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan objek penelitian pada penelitian ini yaitu pada Kantor Pos Besar Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Mengacu pada Latar Belakang yang dipaparkan diatas, rumusan masalahnya antara lain :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Kantor Pos Besar Yogyakarta)?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Kantor Pos Besar Yogyakarta)?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Kantor Pos Besar Yogyakarta)?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kantor Pos Besar Yogyakarta).

2. Mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kantor Pos Besar Yogyakarta).
3. Mengetahui apakah Beban Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kantor Pos Besar Yogyakarta).

D. Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Bagi Akademisi
 - a. Diharapkan dapat memberikan informasi tambahan mengenai beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.
 - b. Diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Besar Yogyakarta.
2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadikan bahan evaluasi dalam hal pengawasan terhadap Kantor Pos Besar Yogyakarta, Yogyakarta dan dapat memberikan kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta.

