

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi harus dapat memaksimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya Manusia tidak dapat dihindarkan dari faktor pegawai yang diharapkan dapat melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan adalah aset utama organisasi dan memiliki peran penting dalam organisasi, yaitu: sebagai pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan organisasi. Demi mencapai tujuan organisasi, karyawan membutuhkan motivasi untuk bekerja dengan maksimum. Melihat pentingnya peran karyawan dalam organisasi, karyawan memerlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dihadapi sehingga organisasi dapat tercapai.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha harus dijalankan secara profesional dikarenakan sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Maka dari itu jika manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan produktif serta profesional akan dapat tercipta sumber daya manusia yang baik dan akan memiliki dampak yang baik pula untuk perusahaan (Jalil, 2018). Tersedianya sumber daya manusia yang profesional dalam setiap organisasi adalah meningkatnya tantangan dan tuntutan era globalisasi yang secara kuantitatif dan kualitatif. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Kusuma, 2019). Tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari hasil kinerja karyawannya, maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dalam perusahaan (Jalil, 2018). Menurut Hasibuan (2011:94) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas disiplin kerja, kompensasi dan Kompensasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan

dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2016). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2015). Kinerja menurut Prabu (2016) bahwa Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi agar dapat bekerja dengan maksimal. Melihat pentingnya peran karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, karena lingkungan kerja adalah salah satu hal yang mampu memotivasi karyawan bekerja lebih baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja meliputi keamanan lingkungan, ketersediaan alat-alat, ruangan yang nyaman serta sirkulasi udara yang baik. Dengan adanya fasilitas-fasilitas tersebut yang diberikan perusahaan, maka akan memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat. Ini adalah suatu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan dalam menjaga lingkungan kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika suasana lingkungan kerja menyenangkan maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat kerjanya dan dalam melakukan aktivitas waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan seperti kenyamanan dalam menjalin kerjasama antara karyawan dan atasan untuk mempengaruhi semangat kerja dan emosi para karyawan.

Perusahaan juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik mulai dari penerangan, ventilasi udara, kenyamanan, keamanan dan kebersihan tempat kerja. Dalam suatu perusahaan lingkungan/ kondisi kerja merupakan hal yang cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman membuat para pegawai bersemangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan dan hal ini dapat membuat pengaruh yang positif bagi pada kinerjanya. Dengan adanya gairah dan semangat kerja karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja

Kompensasi merupakan salah satu hal penting dalam kemajuan perusahaan yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan di perusahaan tempat karyawan bekerja. Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari upah/gaji, bonus, tunjangan dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja. Untuk memenuhi kebutuhannya, karyawan menginginkan kinerjanya dikorelasikan dengan kompensasi yang mereka dapatkan dari organisasi.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai Lingkungan Kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya (Annisa Pratiwi:2014). Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Annisa Pratiwi:2014)

Kompensasi menjadi penting, karena kompensasi merupakan insentif utama bagi seseorang untuk menjadi karyawan, tetapi juga karena kompensasi yang diberikan memiliki pengaruh yang besar terhadap moral dan kinerja karyawannya. Kompensasi diberikan dengan benar, dampaknya karyawan akan lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, setiap perusahaan harus dapat menentukan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat lebih efektif dan efisien mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi finansial berupa insentif dan tunjangan komisi serta jaminan kesehatan bagi karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, mempertahankan dan mempertahankan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan. Dengan menawarkan komisi, insentif dan benefit yang sesuai dengan keinginan karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan pimpinan bagian personalia, tergambar bahwa adanya kinerja yang menurun, karena seringnya datang terlambat, sering menunda pekerjaan baik dari individu maupun kelompok itu sendiri.

**Tabel 1 Jam Kerja Karyawan**

No	Deskripsi	Keterangan
1.	Sering datang terlambat	30menit -1 jam
2.	Sering pulang tidak tepat waktu	1 – 3 jam
3.	Tidak optimal dalam menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan	Tidak efektif dan efisien
4.	Sering menunda pekerjaan	1-2jam
5.	Jam lembur yang banyak	2- 8 jam

Sumber : CV Sarana Baja 2022

Berdasarkan hal tersebut maka tergambar adanya kesenjangan antara kinerja yang di harapkan oleh pihak perusahaan dengan yang terjadi pada karyawan, dimana perusaha menghendaki karyawan dengan kinerja yang baik sedangkan yang terjadi justru adanya penurunan dari kinerja karyawan berdasarkan wawancara dan pengamatan tersebut. maka dalam penelitian tertarik mengambli judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI**

## **DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV SARANA BAJA KOTA METRO”.**

### **B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

#### **1. Identifikasi Masalah**

- a) Lingkungan kerja yang tidak kondusif
- b) Kurangnya motivasi sesama karyawan
- c) Kompensasi lembur telat di bayarkan oleh karyawan
- d) Kinerja karyawan yang kurang optimal

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan?
- c. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan?
- d. Apakah terdapat pengaruh, Lingkungan kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian.**

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran sebagai berikut:

### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori kasus di bidang pemasaran ke dalam dunia praktek yang sesungguhnya serta untuk mengembangkan pemikiran mengenai perilaku konsumen terhadap pembelian suatu produk.

### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui variabel-variabel mana yang belum sesuai sehingga perusahaan akan mudah untuk melakukan pengembangan produk yang sesuai dengan harapan konsumen.

### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan bidang pemasaran.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : KAJIAN TEORITIK**

Dalam bab ini akan diuraikan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran teoritis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sample penelitian, jenis dan sumber data penelitian, metode pengumpulan data, dan metode yang digunakan untuk menganalisis data.

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN