

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya sumber daya manusia organisasi atau perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Pada sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusianya adalah anggota organisasi itu sendiri. Begitu pula dengan perusahaan, karyawan adalah bagian dari sumber daya manusianya. Karyawan disini adalah seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi perusahaan dengan menerima gaji/upah. Karyawan disebut sebagai roda penggerak sebuah aktivitas yang ada diperusahaan.karyawan turut andil dalam peran aktif untuk menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang akan dicapai. Mereka adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian awal. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Sedangkan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang diberikan. Didalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja dalam hal tertentu. Tercapainya pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih baik dari karyawan. Salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dengan menggunakan kompensasi maka karyawan akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi merupakan kemampuan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemampuan untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang

menjadi tanggungjawabnya dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Apabila dalam sebuah perusahaan atau organisasi tidak terdapat motivasi maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Dalam dunia kerja, persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja yang harus dihadapi oleh karyawan. Tekanan kerja yang dialami karyawan berpotensi menimbulkan kecemasan dan ketidaknyamanan yang sering dialami oleh karyawan yang disebut stres. Stres kerja adalah emosional yang terjadi dalam merespons tuntutan dari dalam maupun luar perusahaan. Sehingga stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka. Stres kerja merupakan kondisi dimana terjadinya ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, mental, dan emosi yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Selain stres kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja adalah situasi atau kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan, rekan kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi serta mempengaruhi karyawan baik langsung ataupun tidak langsung dan dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat para karyawan terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja baru bisa dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan aman, sehat, dan nyaman karena lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang buruk pula bagi perusahaan karena membuat para karyawannya tidak dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja, memberikan kompensasi yang sesuai, memberi motivasi kepada karyawannya, dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Oleh sebab itu pentingnya bagi perusahaan CV. Jembatan Hitam untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga para karyawan dapat menjalankan kinerjanya dengan baik dan dapat melaksanakan tugas masing-masing karyawan.

Tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari omset atau pendapatan perusahaan pertahunnya. Berikut ini daftar presentase pendapatan CV. Jembatan Hitam ganjar asri kota metro selama 5 tahun terakhir sebagai berikut:

**Tabel 1 Presentase Pendapatan Pertahun**

Tahun	Pendapatan	Presentase
2016	5.040.000.000	50%
2017	5.340.000.000	54%
2018	5.904.000.000	60%
2019	6.480.000.000	65%
2020	7.920.000.000	80%

Sumber: Bagian SDM CV. Jembatan Hitam Ganjar Asri Kota Metro 2016-2020.

Dari tabel 1 diatas bahawa CV Jembatan Hitam mengalami kenaikan setiap tahunnya dengan kenaikan jumlah pendapatan mempengaruhi kinerja karyawan grosir sembako CV Jembatan hitam. Hal ini dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi tingkat pendapatan perusahaan maka akan ada penambahan dalam hal kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan meningkat dengan resiko sedikit tekanan dalam pekerjaan.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN GROSIR SEMBAKO CV JEMBATAN HITAM GANJAR ASRI, KOTA METRO”**.

## **B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat diketahui ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Jembatan Hitam Kota Metro yaitu:

- a) Pemberian Kompensasi atau imbalan kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya
- b) Kebutuhan untuk saling memotivasi agar kinerja karywan meningkat.

- c) Tekanan dan tuntutan kepada karyawan mengakibatkan stres pada karyawan
- d) kebutuhan fasilitas serta lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya
- e) meningkatkan kinerja karyawan

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tentang pengaruh kompensasi, motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi ( $X_1$ ) mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Jembatan Hitam?
2. Apakah motivasi ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Jembatan Hitam?
3. Apakah stres kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Jembatan Hitam?
4. Apakah lingkungan Kerja ( $X_4$ ) mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Jembatan Hitam?
5. Apakah kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), stres kerja ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Jembatan Hitam.

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan di CV Jembatan hitam adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Jembatan Hitam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Jembatan Hitam.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Jembatan Hitam.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan Kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Jembatan Hitam.

5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), stres kerja ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Jembatan Hitam.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada CV Jembatan Hitam sebagai berikut:

1. Sebagai pengembangan terhadap teori-teori yang telah dipelajari di perkuliahan untuk diterapkan pada permasalahan di lapangan langsung serta menambah wawasan serta mempunyai kesempatan untuk mengetahui sejauh mana teori-teori yang selama ini di peroleh di Universitas.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi yang menghadapi masalah serupa.

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

##### **1. Ruang Lingkup Objek**

Menurut Arianto (2011:29) objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi pusat dari suatu masalah penelitian, objek penelitian merupakan faktor atau titik perhatian dari sebuah penelitian. Sementara subjek penelitian adalah lokasi faktor pelekak. Yang menjadi objek penelitian pada penelitian ini adalah tentang kompensasi, motivasi, stress kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .

##### **2. Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada grosir sembako CV Jembatan Hitam.

##### **3. Ruang Lingkup Lokasi**

Lokasi penelitian ini dilakukan di grosir sembako CV Jembatan Hitam yang beralamat di Jl. Khair beras No 03, Metro Barat, kota Metro, Lampung 34125.

#### **4. Ruang lingkup pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan.