

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam bertindak serta membantu berperannya perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan. karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu hal yang dilihat serta dipahami adalah segala bentuk hal yang membantu keberhasilan perusahaan, bukan hanya tentang kemajuan teknologi akan tetapi tentang perusahaan yang bergantung kepada aspek sumber daya manusia tersebut. Untuk mencapai tujuan, perusahaan harus mampu menciptakan keadaan yang dapat mendorong karyawan agar dapat mengembangkan keterampilan dan kreativitas terutama dalam hal kinerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengawasi sumber daya manusianya yang berkaitan dengan perkembangan perusahaan dalam meningkatkan hasil kinerjanya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dengan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tersebut merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam penelitian ini diambil 2 faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan

yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

PT. Solusi Andal Geointegra telah memulai pelayanannya sebagai konsultan perhitungan struktur bawah bangunan sejak tahun 2007, sebagai private engineer dan sejak saat itu berkembang dalam tahun-tahun berikutnya. PT. Solusi Andal Geointegra menawarkan pelayanan kepada pelanggan baik sebagai konsultan utama maupun anggota dari team desain yang dipimpin oleh konsultan lainnya. PT. Solusi Andal Geointegra mempunyai pengalaman dalam bidang rancangan geoteknik yang mencakup gedung kantor, bangunan parkir, hotel, apartemen, dan pertokoan. Bangunan tersebut didesain dalam jangka waktu yang disyaratkan dimana hal ini menunjukkan bahwa masalah komunikasi dan koordinasi dapat diatasi dengan baik.

Dari observasi yang peneliti lakukan pada PT. Solusi Andal Geointegra ditemukan data dan fakta kinerja karyawan dari tahun 2018 – 2021 cenderung tidak stabil dan tidak maksimal sebagaimana dilihat dari tabel 1.1

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kerja
PT. Solusi Andal Geointegra

Tahun	Kualitas	Kuantitas	Kategori
2018	76%	75%	Baik
2019	81%	79%	Baik
2020	73%	74%	Sedang
2021	69%	68%	Sedang

Sumber : PT.Solusi Andal Geointegra (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2018 menuju 2019 hasil penilaian kerja mengalami kenaikan sebanyak 5% untuk

kualitas, dari 76% menjadi 81% dan 4% untuk kuantitas, dari 75% menjadi 79% dengan kategori baik, selanjutnya terjadi penurunan yang signifikan pada tahun 2020 hasil penilaian kerja menunjukkan persentase sebesar 73% dan 74% dengan kategori sedang dan terjadi penurunan kembali sebesar 4% dan 6 % pada tahun 2021 dengan hasil persentase sebesar 69% dan 68 % dengan kategori sedang.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kepemimpinan, beban kerja, kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, pelatihan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya. Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan pada PT. Solusi Andal Geointegra diindikasikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi. Menurut Ariandi (2018) menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Sistem kompensasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi yang mengabaikan hal tersebut. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan hal penting tersebut justru meningkatkan perilaku yang tidak produktif bagi kinerja karyawan.

Kompensasi juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dimana apabila pemberian kompensasi ditingkatkan, maka motivasi kerja karyawan juga semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jericho Haganta Sembiring (2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Biznet Networks

Kompensasi dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin besar usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Any Isvandari dan Lutfiatul Fuadah (2017), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh F. A. Sirait, and A. Budiatmo (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan variabel intervening dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey kompensasi yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa Karyawan di PT.Solusi Andal Geointegra mengenai

kompensasi, dapat ditunjukkan dalam Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Kompensasi
Pada PT.Solusi Andal Geointegra

Inisial Nama Karyawan	Kategori Gaji yang diterima: A. < Rp. 4.200.000 B. Rp. 4.200.000 - Rp. 4.700.000 C. > Rp. 4.700.000	Asuransi Kesehatan yang disediakan oleh perusahaan
H	A	Tidak Ada
I	B	Tidak Ada
J	A	Tidak Ada
K	C	Tidak Ada
L	B	Tidak Ada
M	A	Tidak Ada
N	A	Tidak Ada
O	C	Tidak Ada
P	B	Tidak Ada
Q	A	Tidak Ada

Sumber : Data hasil pra survey kompensasi (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan hasil pra survey kompensasi pada PT.Solusi Andal Geointegra pada Tabel 1.2 maka mayoritas karyawan menyatakan bahwa gaji yang diterima adalah di bawah UMK Kota Tangerang dan Tidak ada asuransi kesehatan. Diketahui bahwa 5 dari 10 karyawan menerima gaji pada kategori A yang berarti kurang dari Rp.4.200.000, selanjutnya 2 dari 10 Karyawan menerima gaji pada kategori C yang nominalnya lebih dari Rp. 4.700.000, selanjutnya data menunjukkan 3 dari 10 Karyawan PT. Solusi Andal Geointegra mendapatkan gaji pada kategori B, artinya gaji yang diterima Karyawan pada kisaran Rp. 4.200.000 - Rp. 4.700.000 sementara untuk kisaran UMK Kota Tangerang tahun 2021 sebesar

Rp 4.262.015, hal ini mengindikasikan bahwa secara data, Karyawan yang bekerja di PT. Solusi Andal Geointegra lebih banyak mendapatkan gaji di bawah UMK Kota Tangerang dan Berdasarkan data tabel tersebut mengungkapkan bahwa seluruh Karyawan tidak mendapatkan fasilitas asuransi Kesehatan.

Faktor Kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor motivasi ekstern yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heni Ingsiyah, Putut Haribowo dan Isnaini Nurkhayati (2019), yang menyatakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki dampak yang positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman mempengaruhi tingkat konsentrasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan kondisi tersebut akan menyebabkan tingkat produktivitas karyawan juga akan meningkat. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh F. A. Sirait, and A. Budiarmo (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. PGAS Solution Jakarta.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh F. A. Sirait, and A. Budiarmo (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan variabel intervening dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan dengan 20 orang Karyawan di PT. Solusi Andal Geointegra mengenai lingkungan kerja, telah diperoleh hasil dalam Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja
Pada PT.Solusi Andal Geointegra

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah pencahayaan di ruangan kerja sudah cukup terang	7	13
2.	Apakah sirkulasi udara di tempat kerja sudah cukup baik	8	12
3.	Apakah hubungan antar karyawan sudah berjalan dengan baik	20	0
4.	Apakah hubungan antara atasan dengan bawahan sudah terjalin dengan baik	16	4
5.	Apakah suasana di lingkungan tempat kerja sudah aman dan memadai	15	5

Sumber : Hasil data pra survey lingkungan kerja (2022)

Berdasarkan hasil data pra survey lingkungan kerja pada PT.Solusi Andal Geointegra dalam Tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa masih terdapat

fenomena yang terjadi di lingkungan kerja. Dari pertanyaan yang diajukan kepada 20 karyawan dengan pertanyaan “Apakah pencahayaan di ruangan kerja sudah cukup terang?” responden menjawab “Ya” sebanyak 7 orang dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 13 orang. Kemudian terkait dengan pertanyaan “Apakah sirkulasi udara di tempat kerja sudah cukup baik?” responden yang menjawab “Ya” sebanyak 8 orang dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 12 orang. Hal ini menunjukkan masih adanya fenomena yang terjadi di lingkungan kerja karyawan PT.Solusi Andal Geointegra.

Faktor berikutnya yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Mc Clelland yang diterjemahkan oleh Suwnto (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi dapat dikatakan sebagai jantungnya manajemen karyawan karena ada dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi, baik dari manajer maupun dari karyawan. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi dicirikan antara lain oleh sering stress, sakit fisik, malas bekerja, kualitas kerja rendah, komunikasi personal yang kurang, dan masa bodoh dengan tugas. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh F. A. Sirait, and A. Budiarmo (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan dengan 20 orang Karyawan di PT. Solusi Andal Geointegra mengenai motivasi kerja, dapat diperoleh hasil dalam Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja
Pada PT.Solusi Andal Geointegra

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah karyawan mendapatkan tunjangan asuransi dari perusahaan (bukan BPJS)	0	20
2.	Apakah saya merasa bekerja tidak bergantung pada orang lain	3	17
3.	Apakah saya merasa aman bekerja di tempat kerja	20	0
4.	Apakah saya mendapatkan perlindungan diri dari kecelakaan kerja (bukan BPJS)	0	20
5.	Apakah saya bekerja dengan dedikasi yang tinggi	17	3

Sumber : Hasil data pra survey motivasi kerja (2022)

Berdasarkan hasil data pra survey lingkungan kerja pada PT.Solusi Andal Geointegra dalam Tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa masih terdapat fenomena yang terjadi terkait dengan motivasi kerja. Dari pertanyaan yang diajukan kepada 20 karyawan dengan pertanyaan “Apakah karyawan mendapatkan tunjangan asuransi dari perusahaan (bukan BPJS) ?” responden menjawab “Ya” tidak ada (0) dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 20 orang. Kemudian terkait dengan pertanyaan “Apakah saya mendapatkan perlindungan diri dari kecelakaan kerja (bukan BPJS) ?” responden yang menjawab “Ya” tidak ada (0) dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 20 orang. Hal ini

menunjukkan masih adanya fenomena yang terjadi terkait dengan motivasi kerja karyawan PT. Solusi Andal Geointegra.

Disamping adanya fenomena masalah di atas, masih terdapat perbedaan hasil penelitian (research gap) yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu:

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh F. A. Sirait, and A. Budiatmo (2019), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh HC. Istiani (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh F. A. Sirait, and A. Budiatmo (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh MA. Sabilalo (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh F. A. Sirait, and A. Budiatmo (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh E. Yuliantika (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh F. A. Sirait, and A.

Budiatmo (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan variabel intervening parsial dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja merupakan variabel intervening parsial dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh MA. Sabilalo (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT.Solusi Andal Geointegra.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT.Solusi Andal Geointegra?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT.Solusi Andal Geointegra ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT.Solusi Andal Geointegra?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT.Solusi Andal Geointegra ?
5. Apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

PT.Solusi Andal Geointegra?

6. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Solusi Andal Geointegra ?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Solusi Andal Geointegra ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT.Solusi Andal Geointegra.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT.Solusi Andal Geointegra
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT.Solusi Andal Geointegra.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT.Solusi Andal Geointegra.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT.Solusi Andal Geointegra.
6. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Solusi Andal Geointegra.
7. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung

terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Solusi Andal Geointegra.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana Manajemen.

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembanding dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Solusi Andal Geointegra untuk membantu memecahkan masalah Kompensasi dan yang Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara simultan pada PT.Solusi Andal Geointegra.

