

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan manfaat positif bagi perkembangan perusahaan. Artinya setiap pekerjaan yang dijalankan oleh perusahaan harus ditangani oleh orang-orang yang memiliki kompetensi dan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi/perusahaan mencapai tujuan.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin. Fenomena atau masalah kinerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari keadaan lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja

yang di berikan oleh karyawan kurang mendukung pencapaian tujuan perusahaan terutama di kantor PT. Darbeni Bangun Karya.

Hal-hal yang menyebabkan kinerja menurun antara lain adalah biaya hidup yang mahal, kompensasi yang telah dirasakan oleh karyawan kurang layak dan adil bagi karyawan yang telah berprestasi dan yang tidak berprestasi, kurangnya motivasi kerja dari atasan kepada bawahan serta tidak tercapainya program kerja yang sudah ditargetkan dari Manajemen kepada Manager.

Faktor lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kondisi lingkungan kantor di PT. Darbeni Bangun Karya yang kurang baik membuat para karyawan merasa terganggu dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti kondisi kebersihan kantor yang kurang terjaga, pencahayaan kantor yang terlalu gelap tidak adanya jendela sehingga membuat pengelihatn karyawan menjadi terganggu dan dalam berkeja pun mereka menjadi tidak fokus, berkas-berkas masih banyak yang kurang rapi, arsip-arsip yang masih berantakan tidak sesuai folder, masih adanya kecemburuan sosial antar karyawan satu dengan karyawan lain, serta pendingin ruangan (AC) ruang kerja kurang dingin, sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman berada di kantor, dari hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut (Jain dan Kuir, 2013:2) Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat memberikan dampak positif pada kesehatan karyawan, kelelahan, kebosanan dan sikap kepada atasan. Dan pada akhirnya lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan atau berdampak konsistensi kinerja karyawan secara

keseluruhan di perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Amusa *et al.* (2013), lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Arianto (2013) lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yaitu kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka akan mencapai hasil kerja yang baik pula, hal ini sudah menimbulkan *Research Gap*.

Faktor lain yang menyebabkan kinerja menurut salah satunya ialah kompensasi, mengingat kompensasi sangat lah penting karyawan tujuan utama karyawan bekerja ialah untuk mendapatkan gaji, gaji termaksud indikator dari kompensasi financial, selain gaji pembagian bonus dan yang diberikan kepada karyawan kurang sesuai dengan beban kerja yang di jalani dan kurang sesuai harapan para karyawan, kompensasi non financial seperti liburan yang ditanggung perusahaan atau employee gathering jarang dilaksanakan, maka dari kurangnya kompensasi ini dapat mengurangi hasil kinerja karyawan, karyawan merasa bosan, jenuh dan karyawan pun tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing. Menurut Gary Dessler, (2016:418) rencana kompensasi harus mengedepankan tujuan strategis perusahaan terlebih dahulu, manajemen harus membuat paket kompensasi (meliputi upah pegawai, insentif, dan tunjangan) yang menghasilkan perilaku karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai strategi kompetitifnya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Blazovich (2013), kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dapat disimpulkan kompensasi merupakan suatu balas jasa yang

diberikan atas hasil kinerja yang dicapai, diukur dari hasil realisasi kinerja karyawan dari target yang telah ditentukan oleh manajemen.

Para karyawan dituntut lebih untuk menyelesaikan pekerjaannya, tapi disisi lain karyawan mempunyai keterbatasan dalam beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan dari pihak manajemen, apabila karyawan diberikan beban kerja yang sangat berat diluar batas kemampuan nya dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat berdampak pada hasil kinerja yang tidak efektif dan efisien, selain itu kelebihan beban kerja berpengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan baik secara moral maupun fisik. Setiap perusahaan harus bisa memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang meningkat berpengaruh pada penurunan hasil kinerja yang dicapainya.

Kendala-kendala tersebut diatas seperti lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja yang sangat berat, tidak puas dengan penghasilan yang sudah diberikan atasan kepada bawahan yang berkaitan dengan tingkat upah tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilaksanakan, keadaan lingkungan kerja yang tidak memadai, beberapa karyawan tidak mempunyai tujuan yang jelas dalam menetapkan hasil pekerjaannya sehingga semua indikator yang mempengaruhi menurunnya kompensasi pada akhirnya akan berdampak kepada kinerja karyawan. pembahasan dari fenomena diatas terlihat adanya masalah yang penting bagi perusahaan, dimana akan menurunkan kinerja yang buruk jika tidak segera diperbaiki, dan dibiarkan begitu saja tentunya akan berdampak buruk bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DARBENI BANGUN KARYA.**

#### **A. Perumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Darbeni Bangun Karya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Darbeni Bangun Karya?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Darbeni Bangun Karya?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Darbeni Bangun Karya?

#### **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Darbeni Bangun Karya.
2. Untuk mengetahui Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Darbeni Bangun Karya.
3. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Darbeni Bangun Karya.
5. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Darbeni Bangun Karya.

### C. Manfaat Penelitian

#### a. Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

#### b. Bagi Pihak Lain

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

#### c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Darbeni Bangun Karya untuk membantu memecahkan masalah lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Darbeni Bangun Karya.

### D. Sistematika Penulisan Skripsi

#### BAB I : Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

#### BAB II : Landasan teoritis

Berisi tentang teori-teori yang mendukung mengenai pengertian manajemen serta yang terkait dengan faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, kompensasi,

beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Darbeni Bangun Karya dan berisi tentang penelitian sebelumnya yang relevan.

### BAB III : Metodeologi Penelitian

Berisi tentang waktu dan tempat penelitian, desain penelitian, hipotesis, variabel dan skala pengukuran, metode pengumpulan data, jenis data, populasi dan sampel, metode analisis data.

### BAB IV : Analisis hasil dan pembahasan

Berisi tentang analisis deskriptif, analisis statistik dan hasil interpretasinya. Pembahasan yang telah penulis kumpulkan dengan menggunakan teknik analisis data yang telah dikemukakan dalam metodeologi penelitian dan dalam bab ini juga membahas tentang kajian atas hasil penelitian yang diperoleh pada analisis data.

### BAB V : Kesimpulan dan saran

Berisi tentang jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis serta saran yang ditunjukkan untuk penelitian selanjutnya.