

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Era Pandemi Covid-19 ini banyak perusahaan yang terdampak bisnisnya oleh karena adanya penurunan penjualan yang sangat signifikan sehingga perusahaan dengan terpaksa melakukan perampingan organisasi, dan banyak karyawan yang terdampak pemutusan kerja. Oleh karena itu peran kinerja dari seorang karyawan sangat menentukan apakah karyawan tersebut akan dipertahankan perusahaan atau tidak. Persaingan yang ketat membuat para karyawan berlomba-lomba melakukan inovasi dan pengefesiensian supaya bisa berkontribusi dalam kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dibutuhkan dimasa globalisasi dan era covid-19 ini. Saat ini banyak perusahaan yang melakukan perampingan jabatan dengan menekankan kinerja karyawannya sehingga mereka dapat menghemat biaya beban gaji karyawan. Oleh sebab itu banyak karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja, banyak juga karyawan yang masa kerjanya tidak diperpanjang lagi. Dengan demikian, sebagai karyawan haruslah menjaga kinerja dengan baik untuk dapat bertahan dari persaingan kerja dan untuk memajukan perusahaan.

PT. Corintek Inti Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dibidang Water Treatment Cooling System (Penyedia Perawatan Cooling Tower dan Sistem Boiler) dalam hal ini perusahaan PT. Corintek Inti Sejahtera menargetkan pangsa pasarnya kepada Gedung dan Pabrik. PT. Corintek Inti Sejahtera didirikan pada tahun 1998 dan sudah memiliki banyak sekali pelanggan, diantaranya Lippo Group, Summarecon Mall Group, Sinarmas Group, Metropolitan Group. Kami juga turut bekerja sama menjadi subkontraktor PT. Trane Indonesia, PT. Indobara Bahana, PT. Supranusa Niagajaya, PT. Bukaka Inti Aircon, dan masih banyak lainnya.

Dengan memberikan layanan prima jual yang berkualitas, memperkerjakan karyawan yang berkompetensi, dan memberikan layanan yang lebih baik dari pesaing lainnya, PT. Corintek Inti Sejahtera sangat diperhitungkan dalam dunia perawatan cooling system dan sudah banyak dikenal oleh engineering Indonesia. Namun tidak semua karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera memiliki kinerja yang baik, meskipun mempunyai pelanggan yang besar, kompensasi untuk pekerja di PT. Corintek Inti Sejahtera masih tergolong kecil. Masih banyak karyawan yang masih dipekerjakan dibawah harapan pekerja, akibatnya terjadi kinerja yang tidak maksimal. Adanya kompensasi yang masih dibawah harapan pekerja dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang ingin memenuhi kebutuhan hidupnya. Harga kebutuhan yang selalu naik tiap tahunnya, baik itu sandang, pangan, dan papan, diprediksikan menjadi hal berat bagi para karyawan yang nilai kompensasinya

masih belum bisa mencukupi kebutuhannya. Kurangnya kompensasi yang diterima oleh karyawan memberikan dampak yang kurang memuaskan, antara lain motivasi dan kinerja dalam bekerja bisa menurun.

Sama halnya dengan berbagai permasalahan yang ada di lingkungan kerja, sebagai contoh sederhana yaitu kebersihan. Lingkungan yang kotor dan tidak rapih, tidak tegasnya larangan untuk merokok dalam area kerja. Untuk menjaga kebersihan di tempat kerja, sebaiknya perusahaan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang tidak menjaga kebersihan, ataupun mempekerjakan cleaning services guna pemeliharaan kebersihan di lingkungan kerja. Peralatan kerja yang masih kurang maksimal dikhawatirkan bisa menurunkan motivasi dan kinerja karyawan dalam bekerja.

Pada nyatanya, pertikaian antar karyawan sesekali terjadi. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, membuat karyawan bekerja dengan tidak nyaman. Hal ini dapat mengakibatkan motivasi dan kinerja pun juga menurun. Perlunya motivasi dalam bekerja akan memberikan kinerja yang baik bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi diberikan untuk mendorong semangat kerjanya karyawan agar karyawan selalu memiliki kinerja yang baik. Kurangnya dalam menghargai ide atau masukan dari karyawan sering kali terjadi yang membuat karyawan juga merasa *down* dan tidak bersemangat untuk bekerja. Maka dari itu motivasi kerja harus dimiliki dari seorang karyawan agar kinerja bisa meningkat.

Pekerjaan akan lebih mudah jika dikerjakan dengan kerjasama yang baik antar tim (*teamwork*). Dengan adanya tim yang baik, terciptalah peningkatan kinerja karyawan.

Fenomena permasalahan di PT. Corintek Inti Sejahtera yaitu setiap karyawan memiliki tuntutan pekerjaan dan berkewajiban menyelesaikannya dalam waktu yang ditentukan sesuai standar operasional yang telah dibuat. Akhir-akhir ini, pekerjaan yang dilakukan karyawan kurang maksimal, mereka hanya bekerja dengan standar yang diperintahkan tanpa mau mengembangkan ilmu dan keahlian yang mereka miliki. Keluhan-keluhan tercurutuskan oleh para karyawan yang tidak mendapatkan kelayakan kompensasi yang sesuai.

Disisi lain, contoh nyata yaitu perbedaan pendapat antara tim keuangan dengan tim teknisi di lapangan yang mengakibatkan sikap acuh tak acuh dan terhambatnya komunikasi antar karyawan. Hal ini sangat mengganggu kinerja karyawan tim lainnya. Dari paparan diatas, membuktikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja.

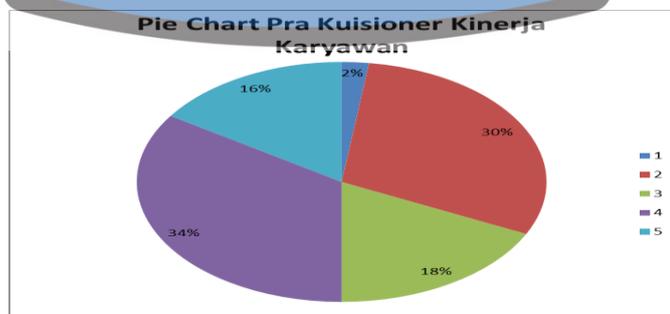
Perusahaan yang berkualitas adalah perusahaan yang mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik pasti bisa melakukan pekerjaannya secara baik dan benar, bahkan mempunyai inisiatif dalam mengambil tanggung jawab lainnya. Perusahaan juga harus menilai kinerja, pencapaian kerja, dan inovasi yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan karyawan tersebut dan dapat mengevaluasi pekerjaan karyawan tersebut. Dengan demikian karyawan harus meningkatkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat persaingannya.

Berdasarkan data pra-kuisisioner kinerja telah dilakukan tanggal 03 April 2021 kepada 14 karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera melalui google form mendapatkan hasil sebagai berikut:

Table 1.1 Hasil Pra kuisisioner Kinerja

No	Deskripsi	Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Responden
1	Saya selalu melakukan pekerjaan yang diberikan dikerjakan dengan rapi dan sistematis	0	2	4	6	2	14
2	Saya selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan	0	4	3	5	2	14
3	Saya mampu mengerjakan target pekerjaan yang diberikan	0	6	0	5	3	14
4	Saya bisa mengambil keputusan secara langsung dan mempertanggung jawabkannya	0	4	4	5	1	14
5	Saya bisa melakukan Kordinasi dengan tim kerja baik internal maupun eksternal	1	5	2	2	3	14
6	Saya tidak pernah melakukan konflik dengan tim kerja baik internal maupun eksternal	2	4	3	5	0	14
7	Saya selalu Melakukan Inovasi dalam bekerja	0	5	2	5	2	14
8	Saya memiliki Inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan lainnya jika pekerjaan utama sudah selesai	0	3	3	6	2	14
9	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan tepat waktu	0	3	3	5	3	14
10	Saya mampu melakukan pekerjaan utama dengan baik dan benar	0	5	1	4	4	14
Total		3	42	25	48	22	140
Persentase		2%	30%	18%	34%	16%	100%



Gambar 1.1 Pie Chart Kuisisioner Kinerja Karyawan

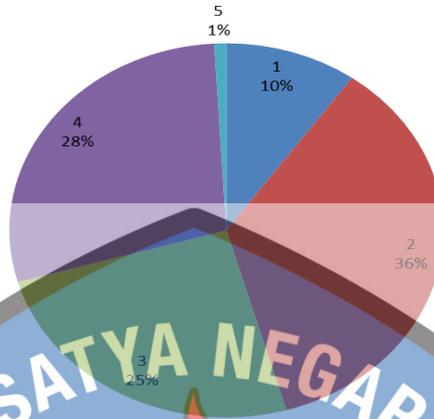
Dapat disimpulkan berdasarkan hasil Pra kuisisioner kinerja karyawan diatas, menunjukkan karyawan yang ditunjuk sebagai sampel kuisisioner masih ada yang kurang menunjukkan kinerjanya pada saat bekerja, terlihat dari hasil jawaban responden dari pernyataan yang berhubungan dengan indikator – indikator kinerja karyawan. 2% Sangat Tidak Setuju, 30% Tidak Setuju, 18% Ragu-Ragu, 34 % Setuju, dan 16 % Sangat Setuju. Data didapatkan dari jawaban responden kuisisioner tentang kinerja karyawan yang peneliti berikan dalam format google form.

Berdasarkan data pra-kuisisioner kompensasi telah dilakukan tanggal 08 April 2021 kepada 14 karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera melalui google form mendapatkan hasil sebagai berikut:

Table 1.2 Hasil Pra Kuisisioner Kompensasi

No	Deskripsi	Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Responden
1	Saya sudah mendapatkan gaji yang sesuai saat ini	2	6	2	4	0	14
2	Saya puas dengan kenaikan gaji yang saya terima	1	7	2	4	0	14
3	Saya mendapatkan hak cuti selama bekerja di PT. Corintek Inti Sejahtera	3	2	6	3	0	14
4	Saya mendapatkan kompensasi kerja lembur dari PT. Corintek Inti Sejahtera	2	4	2	6	0	14
5	Akses untuk melakukan klaim tagihan ke perusahaan mudah	1	6	3	3	1	14
6	Saya Mendapatkan Bonus dan Insentif atas pekerjaan yang telah dilakukan	0	5	6	3	0	14
7	Saya mendapatkan jaminan asuransi dalam bekerja	1	6	2	5	0	14
8	Saya mendapatkan fasilitas-fasilitas dalam bekerja	1	4	5	4	0	14
Total		11	40	28	32	1	112
Persentase		10%	36%	25%	29%	1%	100%

Pie Chart Kompensasi



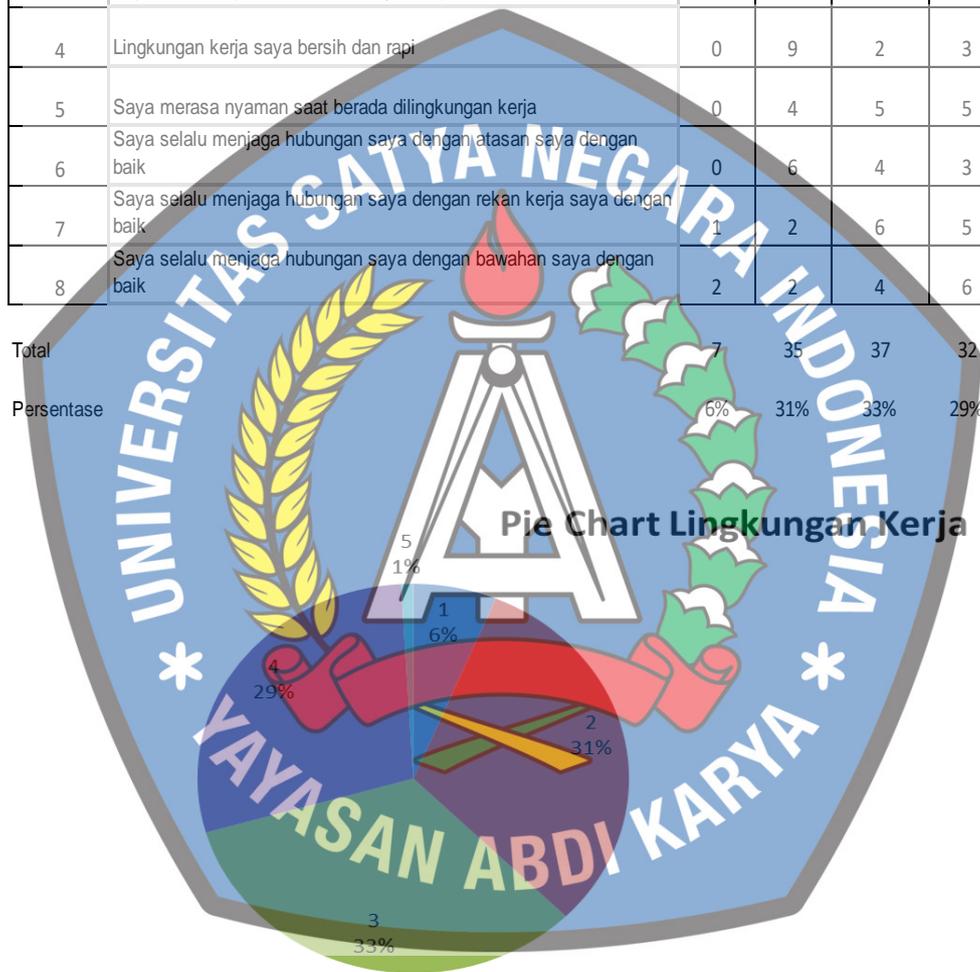
Gambar 1.2 Pie Chart Kuisisioner Kompensasi

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil Pra kuisisioner kompensasi diatas, menunjukan karyawan yang dirujuk sebagai sampel kuisisioner masih ada karyawan yang kurang puas dengan kompensasi yang diberikan, terlihat dari hasil jawaban responden dari pernyataan yang berhubungan dengan indikator – indikator kompensasi karyawan. 10% Sangat Tidak Setuju, 36% Tidak Setuju, 25% Ragu-Ragu, 28 % Setuju, dan 1 % Sangat Setuju. Data didapatkan dari jawaban responden kuisisioner tentang kompensasi karyawan yang peneliti berikan dalam format google form.

Berdasarkan data pra-kuisisioner lingkungan kerja telah dilakukan tanggal 08 April 2021 kepada 14 karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera melalui google form mendapatkan hasil sebagai berikut:

Table 1.3 Hasil Pra Kuisisioner Lingkungan Kerja

No	Deskripsi	Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Responden
1	Pencapaian dalam lingkungan bekerja saya sudah baik	1	6	6	1	0	14
2	Alat-alat pendukung pekerjaan saya sudah memadai	2	4	4	4	0	14
3	Saya merasa nyaman saat sedang bekerja	1	2	6	5	0	14
4	Lingkungan kerja saya bersih dan rapi	0	9	2	3	0	14
5	Saya merasa nyaman saat berada dilingkungan kerja	0	4	5	5	0	14
6	Saya selalu menjaga hubungan saya dengan atasan saya dengan baik	0	6	4	3	1	14
7	Saya selalu menjaga hubungan saya dengan rekan kerja saya dengan baik	1	2	6	5	0	14
8	Saya selalu menjaga hubungan saya dengan bawahan saya dengan baik	2	2	4	6	0	14
Total		7	35	37	32	1	112
Persentase		6%	31%	33%	29%	1%	100%



Gambar 1.3 Pie Chart Kuisisioner Lingkungan Kerja

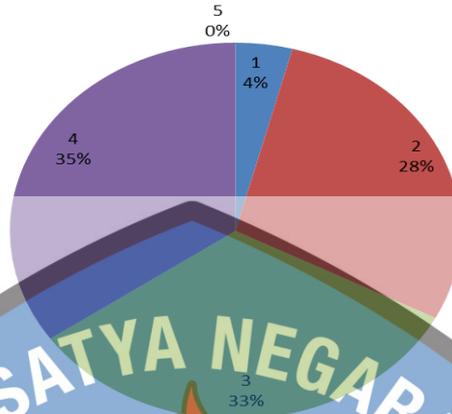
Dapat disimpulkan berdasarkan hasil Pra kuisisioner lingkungan kerja diatas, menunjukan karyawan yang ditunjuk sebagai sampel kuisisioner masih ada karyawan yang kurang nyaman dengan lingkungan kerja, terlihat dari hasil jawaban responden dari pernyataan yang berhubungan dengan indikator – indikator lingkungan kerja. 6% Sangat Tidak Setuju, 31% Tidak Setuju, 33% Ragu-Ragu, 29 % Setuju, dan 1 % Sangat Setuju. Data didapatkan dari jawaban responden kuisisioner tentang lingkungan kerja yang peneliti berikan dalam format google form.

Berdasarkan data pra-kuisisioner kompensasi telah dilakukan tanggal 08 April 2021 kepada 14 karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera melalui google form mendapatkan hasil sebagai berikut:

Table 1.4 Pra Kuisisioner Motivasi Kerja

No	Deskripsi	Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Responden
1	Saya selalu mengembangkan kreativitas dan inovasi kerja	0	6	2	6	0	14
2	Saya selalu melakukan pengembangan keahlian saya dalam bekerja	0	2	7	5	0	14
3	Saya bekerja dengan efektif dan efisien	2	3	4	5	0	14
4	Saya mampu melakukan kerjasama tim dalam pekerjaan dengan baik	0	4	7	3	0	14
5	Saya mampu menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja	0	4	3	7	0	14
6	Saya sering memberikan dampak positif terhadap perusahaan	1	4	4	5	0	14
7	Saya selalu menentukan keputusan yang baik dan benar	1	5	5	3	0	14
Total		4	28	32	34	0	98
Persentase		4%	29%	33%	35%	0%	100%

Pie Chart Motivasi Kerja



Gambar 1.4 Pie Chart Kuisisioner Motivasi Kerja

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil Pra kuisisioner Motivasi kerja diatas, menunjukan karyawan yang ditunjuk sebagai sampel kuisisioner masih ada yang kurang termotivasi dalam bekerja, terlihat dari hasil jawaban responden dari pernyataan yang berhubungan dengan indikator – indikator kinerja karyawan. 4% Sangat Tidak Setuju, 28% Tidak Setuju, 33% Ragu-Ragu, 35 % Setuju, dan 0 % Sangat Setuju. Data didapatkan dari jawaban responden kuisisioner tentang motivasi kerja yang peneliti berikan dalam format google form.

Hasil penelitian Audrey dan Dhyah (2017) bahwa Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, dan motivasi terbukti sebagai variable intervening antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Agus Fauzi (2018) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap motivasi kerja, dan pengaruh langsung negatif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, serta pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Hasil penelitian Nurul Khoiriah, Lelly, dan Utami (2019) kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PTPN XII kebun kota Blater Jember, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII kebun kota Blater Jember, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII kebun kota Blater Jember

Berdasarkan permasalahan dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. CORINTEK INTI SEJAHTERA”** (Studi Empiris Pada PT. Corintek Inti Sejahtera)

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja secara langsung pada PT. Corintek Inti Sejahtera?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja secara langsung pada PT. Corintek Inti Sejahtera?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Corintek Inti Sejahtera?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja pada PT. Corintek Inti Sejahtera?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja pada PT. Corintek Inti Sejahtera?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pada PT. Corintek Inti Sejahtera?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja pada PT. Corintek Inti Sejahtera?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Corintek Inti Sejahtera
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Corintek Inti Sejahtera.
- c. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Corintek Inti Sejahtera.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Corintek Inti Sejahtera.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Corintek Inti Sejahtera.
- f. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Corintek Inti Sejahtera.
- g. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Corintek Inti Sejahtera.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu

kompensasi dan lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia bisnis. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada peneliti tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dalam berkiprah di dunia kerja mendatang. Dan bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.