

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap negara harus dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung kesejahteraan negara. Sumber daya manusia (SDM) yang semakin lama meningkat jumlahnya harus diikuti dengan meningkatnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Adanya lapangan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat pada negara tersebut.

Di masa pandemi seperti covid-19 ini banyak perusahaan yang terdampak produksinya dan mengalami kesulitan ekonomi, sehingga perusahaan melakukan perampingan karyawan yang menyebabkan berkurangnya karyawan atau dengan system off sehingga hal tersebut bisa dilakukan perusahaan guna untuk tetap mempertahankan karyawan, maka dari itu setiap organisasi dalam melaksanakan program yang di arahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas hasil kerja dalam melakukan tugas. Dengan itu kinerja karyawan juga di nilai dari sisi disiplin dan memiliki inisiatif untuk melakukan proses kerja dengan baik dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dengan memiliki sifat pribadi jujur dan mudah bersosialisasi agar pekerjaan berjalan lancar.

Salah satu factor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi di dalam perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (di bandingkan dengan standar yang telah di tentukan). Kinerja karyawan adalah faktor penting, karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari kinerja karyawan tersebut. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi akan semakin luas dan terbuka lebar dan sebaliknya. Dengan adanya kinerja yang bagus akan membawa kemajuan bagi perusahaan .maka dari itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling penting karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Namun saat ini masih banyak perusahaan yang mengalami permasalahan dibidang kinerja karyawannya. Salah satunya yang di alami oleh PT. BAGUS JAYA KAROSERI. PT. BAGUS JAYA KAROSERI merupakan sebuah perusahaan besar untuk kebutuhan jasa ekspedisi diseluruh Indonesia. Perusahaan karoseri ini adalah perusahaan pembuatan karoseri truck untuk memenuhi kebutuhan ekspedisi dalam pengiriman jasa barang dan bahan baku setiap perusahaan. Dengan memberikan kualitas yang baik terhadap pelanggan PT. BAGUS JAYA KAROSERI akan selalu memberikan karyawan yang berkompentensi sehingga terhindar dari pesaing dalam menjadi vendor dari

perusahaan ekspedisi. Tidak dapat dihindari bahwa tidak semua karyawan PT. BAGUS JAYA KAROSERI memiliki kinerja yang baik meskipun mempunyai mitra kerja yang sudah menjadi produk yang sudah dikenal oleh pengguna ekspedisi di kalangan pengusaha.

Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap perusahaan akan mencari karyawan yang memiliki kinerja baik dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Untuk itu perusahaan mendorong pencapaian kinerja yang baik dengan memberikan kompensasi yang sesuai, memberikan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan tempat bekerja dan memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi faktor yang penting, karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung dari kinerja karyawan tersebut. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan meningkat maka keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan semakin terbuka lebar dan sebaliknya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan di PT. BAGUS JAYA KAROSERI dengan 20 responden didapatkan fenomena masalah yang dapat ditampilkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Kinerja saya sudah mencapai kualitas	14	8	20
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	15	7	20
3	Waktu yang ditentukan cukup untuk menghasilkan produk	8	12	20
4	Kerja sama antar karyawan sangat membantu untuk tercapainya target	7	13	20
5	Saya efektif memakai peralatan kerja agar bisa menekan biaya pengeluaran	13	9	20

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey terhadap 20 orang karyawan menunjukan masih terdapat beberapa fenomena permasalahan berhubungan dengan kinerja karyawan tersebut. Waktu yang sudah di tentukan belum cukup untuk menghasilkan sebuah produk yang ditentukan, dan kurangnya kerja sama antar karyawan dalam pencapaian target serta tugas yang di kerjakan belum dilakukan secara efisien dan efektif,

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sangat banyak, diantaranya adalah Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepribadian, Komitmen dan lain-lain. Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan di PT. BAGUS JAYA KAROSERI, dapat diidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan fenomena masalah yang terjadi

terkait dengan kinerja karyawan yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Menurut Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif maupun negatif. Motivasi kerja merupakan bentuk dorongan atau harapan seseorang untuk mencapai sesuatu. Dengan motivasi kerja yang baik diharapkan semua pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi akan berjalan secara efisien dan efektif. Motivasi kerja seseorang individu antara lain dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pemimpin. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan di dorong ke pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi juga dapat dianggap sebagai perangsang bagi karyawan agar bisa bekerja lebih baik, dan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan lebih bersemangat, sehingga hal tersebut akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, dan merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk

mempunyai keinginan dan kesediaan dalam bekerja. Bahkan bagi karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, mempunyai anggapan bahwa tugas mereka merupakan tantangan yang harus diselesaikan, dan mereka akan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara antusias, dan bagi karyawan yang tidak termotivasi, maka kinerjanya tidak dapat maksimal sehingga hal ini akan membuat tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Oleh karena itu jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi ini tidak terlepas dari kepuasan pekerja dan *performance* pekerjaan itu sendiri. Sehingga, motivasi sangat berhubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Khoirah, Sri Wahyu Lolly dan Wiji Utami (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2017: 119), kompensasi merupakan semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan perkerjaan yang berbakat. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategi. Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan, karena dengan adanya pemberian kompensasi yang tinggi

tentu akan mempengaruhi karyawan untuk termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan akan berdampak pada kinerja karyawan. Jadi kompensasi yang memadai dapat dianggap sebagai alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan berkerja lebih baik. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Khoiriah, Sri Wahyu Lelly dan Wiji Utami (2019), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap terhadap motivasi kerja dan kompensasi juga berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nurul Khoiriah, dkk juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Faktor yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja sendiri terdiri atas lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang melekat dengan kondisi seorang karyawan itu sendiri. Lingkungan tempat kerja yang nyaman termasuk didalamnya adalah kebersihan di lingkungan kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat keamanan, tata letak ruangan, kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap antar karyawan dan pimpinan serta budaya saling menghargai pendapat merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Khoiriah, Sri Wahyu Lelly dan Wiji Utami (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh langsung

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nurul Khoiriah, dkk juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian Nurul Khoiriah, dkk sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Danesty Deccasari (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (intervening).

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

Hasil penelitian Audrey Josephin dan Dyah Harjanti (2017) dari hasil penelitian dan pembahasan jurnal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mahmudin A. Sabilalo, dkk (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yosef Ferry Pratama (2018) dan Dwi Danesty Deccasari (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mahmudin A. Sabilalo (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi tidak berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Fauzi (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Khoiriah, Sri Wahyu Lelly dan Wiji Utami (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan permasalahan dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BAGUS JAYA KAROSERI”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT. BAGUS JAYA KAROSERI ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT. BAGUS JAYA KAROSERI?
3. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. BAGUS JAYA KAROSERI?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. BAGUS JAYA KAROSERI?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. BAGUS JAYA KAROSERI?
6. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. BAGUS JAYA KAROSERI?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. BAGUS JAYA KAROSERI?

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. BAGUS JAYA KAROSERI
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BAGUS JAYA KAROSERI

- c. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BAGUS JAYA KAROSERI
- d. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BAGUS JAYA KAROSERI
- e. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BAGUS JAYA KAROSERI
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. BAGUS JAYA KAROSERI
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. BAGUS JAYA KAROSERI.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini bertujuan untuk menginformasikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang dapat menjadi acuan bagi perusahaan agar dapat menyelesaikan permasalahan diperusahaan terutama di bidang Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian di masa yang akan datang

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai contoh dalam penerapan dan pelaksanaan dari hasil belajar selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia pekerjaan.

