

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi, dunia bisnis yang semakin canggih menawarkan semakin banyak inovasi dan penemuan baru yang dapat memudahkan dan mempercepat operasional suatu perusahaan. Persaingan berarti bahwa perusahaan harus bertahan dan tumbuh. Dalam hal ini perusahaan harus mensyaratkan atau mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan yang baik harus mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas karyawannya agar perusahaan dapat berkembang dan bersaing. Perusahaan diharapkan semakin tanggap agar dapat bertahan dan terus berkembang di bidangnya.

PT Honda Power Product Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan besar atau distributor utama mesin, produk mesin yang dimiliki yaitu mesin pompa air, mesin potong rumput, mesin serbaguna, dan mesin tempel speed boat .

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi perusahaan dan instansi. Naik turunnya sebuah perusahaan tergantung pada kinerja karyawan tersebut, membuat pekerjaan manajer menjadi sangat sulit. Manajer harus selalu memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya menuju tujuan perusahaan.

Seperti halnya juga pada PT. Honda Power Product Indonesia yang senantiasa

membangun kinerja karyawannya dengan baik, tetntunya dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya kompensasi, lingkungan kerja, serta motivasi, berikut hasil pra survey kinerja karyawan PT. Honda Power Product Indonesia

Tabel. 1.1

Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan pada PT. Honda Power Product Indonesia

| Pernyataan | Hasil | | Jumlah Sampel |
|--|-------------------|-------------------|---------------|
| | Setuju | Tidak Setuju | |
| Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang baik | 17 orang (85%) | 3 orang (15%) | 20 orang |
| Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang efisien | 16 orang (80%) | 4 orang (20%) | 20 orang |
| Saya tidak pernah menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi | 14 orang (70%) | 6 orang (30%) | 20 orang |
| Saya selalu jujur dalam mengerjakan tugas | 10 orang (50%) | 10 orang (50%) | 20 orang |
| Saya kurang teliti dalam mengerjakan tugas | 13 orang (65%) | 7 orang (35%) | 20 orang |

Di mana fenomena dari hasil pra survey karyawan PT. Honda Power Product Indonesia terhadap Kinerja Karyawan, masih terdapat 17 atau 85% karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan kuantitas dan kualitas yang baik dan masih terdapat 3 atau 15% karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik, terdapat 16 atau 80% karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang efisien dan 4 atau 20% karyawan tidak, terdapat 14 atau 70% karyawan yang tidak menggunakan waktu dalam bekerja untuk kepentingan pribadi dan 6 atau 30% karyawan menggunakan waktu bekerja untuk kepentingan pribadi, terdapat 10 atau 50% karyawan selalu jujur dalam bekerja dan 10 atau 50% karyawan tidak jujur, terdapat 13 atau 65% orang kurang teliti dalam bekerja dan 7 atau 35% orang teliti dalam bekerja

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa kurang maksimalnya Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Honda Power Product Indonesia, karyawan tidak berperan aktif dan masih ada yang menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi. Tentu saja hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Tabel. 1.2

Hasil Pra Survey Kompensasi pada PT. Honda Power Product Indonesia

| Pernyataan | Hasil | | |
|------------|--------|--------------|---------------|
| | Setuju | Tidak Setuju | Jumlah Sampel |
| | | | |

| | | | |
|---|-------------------|------------------|----------|
| Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhandasar | 11 orang (55%) | 9 orang (45%) | 20 orang |
| Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman lamanya kerja karyawan | 11 orang (55%) | 9 orang (45%) | 20 orang |
| Perusahaan memberikan uang makan untuk karyawan | 16 orang (80%) | 4 orang (20%) | 20 orang |
| Insetif yang diberikan perusahaan telah sesuai | 14 orang (70%) | 6 orang (30%) | 20 orang |
| Gaji pokok yang diterima sesuai dengan beban kerja | 13 orang (65%) | 7 orang (35%) | 20 orang |

Hasil pra survey mengenai kompensasi pada karyawan PT. Honda Power Product Indonesia, masih terdapat 11 atau 55% karyawan yang gaji pokok tidak mencukupi kebutuhan dan ada 9 atau 45% karyawan yang mencukupi kebutuhan, terdapat 11 atau 55% karyawan gaji yang di berikan sesuai dengan lamanya pengalam kerja dan 9 atau 45% tidak sesuai terdapat 16 atau 80% karyawan yang mendapatkan uang makan dan ada 4 atau 20% tidak mendapatkannya terdapat 14 atau 70% karyawan mengatakan bahwa insetif yang di terima sesuaidan 6 atau 30% karyawan mengatakan tidak sesuai, 13 atau 65% karyawan mengatakan bahwa gaji pokok yang diterima sesuai beban kerja dan 7 atau 35% karyawan

mengatakan sebaliknya hasil pra survey kompensasi menjelaskan jika perusahaan ini masih kurang dalam menanggapi tentang kompensasi untuk para karyawannya. Terlihat pada prasurvey diatas yaitu gaji pokok yang diterima belum memenuhi kebutuhan dasar karyawan, dan uang makan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan para karyawan.

Kompensasi atau insentif adalah hal yang diminta karyawan. Sistem kompensasi yang baik berdampak besar pada moral dan produktivitas karyawan. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Menetapkan sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen dan membantu menarik dan mempertahankan bakat terbaik.

Tabel. 1.3

Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja pada PT. Honda Power Product Indonesia

| Pernyataan | Hasil | | Jumlah Sampel |
|---|-------------------|------------------|---------------|
| | Setuju | Tidak Setuju | |
| Saya dapat bekerja sama dengan team dalam pekerjaan | 13 orang (65%) | 7 orang (35%) | 20 orang |
| Saya mudah mendapatkan ATK di ruang kerja | 11 orang (55%) | 9 orang (45%) | 20 orang |

| | | | |
|---|-------------------|-------------------|----------|
| Team kerja saya selalu aktif bekerja dan mampu bekerja sama | 10 orang (50%) | 10 orang (50%) | 20 orang |
| Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk bekerja | 15 orang (75%) | 5 orang (25%) | 20 orang |
| Rekan kerja saya membantu saya jika tidak/kurang mengerti tugas yang diberikan pimpinan | 14 orang (70%) | 6 orang (30%) | 20 orang |

Hasil dari pra survey di atas, terdapat 13 atau 65% orang mampu bekerja sama dengan team dan 7 atau 35% lainnya kurang bisa bekerja sama dengan team, terdapat 11 atau 55% orang mudah mendapatkan ATK di ruang kerja dan 9 atau 45% orang sebaliknya, terdapat 10 atau 50% orang mengatakan bahwa team kerja yang telah dibentuk aktif dalam melaksanakan tugasnya dan 10 atau 50% orang lainnya mengatakan tidak, terdapat 15 atau 75% orang mengatakan ruang kerja yang nyaman untuk bekerja dan 5 atau 25% orang lainnya kurang nyaman, terdapat 14 atau 70% orang mengatakan bahwa rekan kerja saling membantu dan 6 atau 30% orang lainnya mengatakan sebaliknya.

Lingkungan kerja memengaruhi lokasi fisik dan non-fisik dalam area organisasi di sekitar karyawan. Lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pemimpin organisasi. Menurut Affandi (2018:66) Segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan, seperti suhu,

kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, kesesuaian peralatan kerja.

Tabel. 1.4

Hasil Pra Survey Motivasi pada PT. Honda Power Product Indonesia

| Pernyataan | Hasil | | |
|---|-------------------|------------------|---------------|
| | Setuju | Tidak Setuju | Jumlah Sampel |
| Tanggung jawab yang saya terima selama ini telah sesuai | 11 orang (55%) | 9 orang (45%) | 20 orang |
| Mendapatkan penghargaan apabila pekerjaan melebihi target | 12 orang (60%) | 8 orang (40%) | 20 orang |
| Pimpinan bijaksana dalam mengawasi pekerjaan | 16 orang (80%) | 4 orang (20%) | 20 orang |
| Saya merasa pimpinan di instansi kurang memotivasi | 14 orang (70%) | 6 orang (30%) | 20 orang |
| Saya kekurangan motivasi dari external | 13 orang (65%) | 7 orang (35%) | 20 orang |

Hasil pra survey diatas menunjukan bahwa terdapat 11 atau 55% orang telah menyelesaikan tanggung jawabnya dengan sesuai dan 9 atau 45% orang sebaliknya, terdapat 12 atau 60% orang mengatakan bahwa mendapatkan penghargaan apabila melebihi target dan ada 8 atau 40% orang tidak mendapatkan penghargaan, terdapat 16 atau 80% orang yang mengatakan pemimpin bijaksana dalam mengawasi pekerjaan dan 4 atau 20% orang sebaliknya, terdapat 14 atau 70 % orang merasakan pimpinan kurang memberikan motivasi dan 6 atau 30% orang lainnya merasa termotivasi, terdapat 13 atau 65% orang kurang mendapatkan motivasi dari luar dan 7 atau 35% lainnya sebaliknya.

Dari hasil diatas bahwa karyawan PT. Honda Power Product Indonesia masih terdapat karyawan yang belum mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya yang melebihi target dan juga masih ada karyawan yang merasa bahwa pimpinannya kurang memotivasi. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja karyawan harus di tingkatkan, tentunya dengan dorongan dari pihak instansi.

Berdasarkan masalah yang ada dalam latar belakang ini maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi pada PT. Honda Power Product Indonesia?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi pada PT. Honda Power Product Indonesia?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Power Product Indonesia?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Power Product Indonesia?
5. Apakah Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Power Product Indonesia?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening PT. Honda Power Product Indonesia?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening PT. Honda Power Product Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung Kompensasi terhadap Motivasi pada PT. Honda Power Product Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap motivasi pada PT. Honda Power Product Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Power Product Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Honda Power Product Indonesia.
5. Untuk mempengaruhi pengaruh secara langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Power Product Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Honda Power Product Indonesia.
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Honda Power Product Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi, dan juga untuk menambah wawasan, pengetahuan, serta perbandingan antara teori kuliah dengan realitas yang ada di perusahaan khususnya mata kuliah sumber daya manusia.

2. Bagi pembaca

Dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk memperluas ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan pedoman dan referensi bahan pertimbangan bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang serupa di masa mendatang.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menjadi evaluasi dan bahan masukan bagi PT Honda Power Products Indonesia dalam hal meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan