

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan adalah manusia. Oleh karena itu, perhatian khusus harus diberikan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang buruk dapat berdampak serius pada stabilitas organisasi. Bagi karyawan yang berkinerja buruk, kurangnya semangat mengarah pada kegagalan agensi untuk mencapai tujuannya, membuat agensi sulit untuk bersaing dengan agensi lain, dan tidak segera diberikan solusi yang memadai untuk masalah kinerja tersebut. Ada juga kemungkinan bangkrut.

Kecamatan Cikarang Timur merupakan wilayah yang terletak di sebelah timur Kota Bekasi berbatasan dengan Kabupaten Karawang sebagai pengganti nama Kecamatan Lemahabang yang berdiri sejak ± 20 Tahun lalu tepatnya pada tanggal 15 Februari 2002 menjadi Kecamatan Cikarang Timur yang diresmikan oleh Bupati Bekasi Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi No. 26 Tahun 2001, tentang penataan, pembentukan dan pemekaran kecamatan di Kabupaten Bekasi.

Tabel 1. 1.

Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah
		Ya	Tidak	Sampel
1	Saya mampu datang tepat waktu untuk bekerja	7	13	20
2	Saya berusaha untuk lebih terampil dalam melakukan pekerjaan	11	9	20
3	Saya berusaha mementingkan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi	14	6	20
4	Saya mampu bekerja dengan cepat sesuai target yang telah ditentukan	12	8	20
5	Saya mampu memaksimalkan pekerjaan	13	7	20

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan kantor Kecamatan Cikarang Timur menunjukkan masih terdapat beberapa fenomena permasalahan terkait dengan kinerja karyawan tersebut, yaitu masih ada

keterlambatan bekerja dan tidak tepat waktu, masih ada sedikit yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dibanding pekerjaan, waktu yang ditentukan belum cukup untuk menghasilkan pekerjaan yang baik, dan masih ada yang belum bisa memaksimalkan pekerjaan yang telah ditentukan.

Dari temuan di atas, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan: kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan profesional, motivasi kerja, kepribadian, komitmen, dll. Jelas. Oleh karena itu, permasalahan yang sangat mempengaruhi kinerja aparatur Kabupaten Cikarang Timur adalah lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja pun memiliki masalah yaitu yang tidak terjaga akan mengganggu kenyamanan bekerja dalam hal melaksanakan pekerjaan. karena lingkungan pekerjaan yang kurang memadai atau kurang nyaman dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja sebagai karyawan sehingga pada akhirnya kinerja kerja menurun. target selalu meningkat setiap waktu membuat karyawan harus bekerja di luar jam kerja atau over time yang di lakukan hamper setiap hari hari libur, sehingga karyawan tidak memiliki waktu kegiatan diluar pekerjaan sehingga kinerja karyawan menurun akibat fenomena yang terjadi sehingga mengganggu motivasi kerja terhadap masalah yang terjadi, sehingga bukan hanya kompensasi saja yang bermasalah tetapi lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Tabel 1. 2

Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Apa penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah baik	7	13	20
2	Apa suhu udara ditempat kerja saya sudah baik	9	11	20
3	Apa ada suara bising ditempat kerja yang membuat saya tidak focus b	12	8	20
4	Apa ruangan gerak diinstansi saya sudah baik	16	4	20
5	Apakah dalam instansi saya sudah mendapatkan kenyamanan dalam bekerja	15	5	20
6	Apakah hubungan sesama pegawai sudah harmonis	12	8	20

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan masih terdapat beberapa fenomena permasalahan terkait dengan lingkungan kerja seperti tabel menunjukkan bahwa masi ada 13 karyawan yang mengatakan diruangan

perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja belum terlalu baik, masih harus ada lampu yang di perbaiki sehingga mengganggu penglihatan pada saat bekerja.

Tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik, meskipun mempunyai pelanggan yang cukup besar tetapi kompensasi untuk pekerjaan yang masih tergolong kecil, hal itu di karenakan banyaknya karyawan yang harus memnuhi kebutuhan sandang dan pangan, sehingga tidak bisa pungkiri bahwa kebutuhan hidup semakin meningkat setiap harinya sehingga setiap karyawan akan merasa berat dengan jumlah kompensasi yang di terima, sehingga terjadi penurunan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:119), Kompensasi adalah setiap pendapat dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menetapkan sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan berkinerja terbaik. Selain itu, sistem kompensasi agensi memengaruhi kinerja strategis.

Tabel 1. 3

Hasil Pra Survey Kompensasi

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah
		Ya	Tidak	Sampel
1	Gaji yang diterima sudah sesuai pekerjaan	13	9	20
2	insentif yang di terima karyawan sudah sesuai dengan perjanjian kerjainstansi	8	12	20
3	Saya menerima bonus	13	7	20
4	Saya sudah mendapatkan tunjangan Kesehatan	7	13	20
5	Saya dapat perawatan untuk seragam kerja	9	11	20
6	Fasilitas pendukung kerja sudah cukup memuaskan	14	6	20

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat di jelaskan bahwa hasil pra survey yang di lakukan 20 orang karyawan menunjukkan masi ada fenomena permasalahan terkait dengan kompensasi tersebut, yaitu insentif yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan sesuai dengan tabel bahwa 12 karyawan mengatakan bahwa insentif belum sesuai pekerjaan, Dan belum

adanya tunjangan kesehatan dari instansi yang ditunjukkan pada tabel bahwa ada 13 karyawan menyatakan belum mendapat tunjangan kesehatan.

Motivasi kerja adalah hal yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sehingga sangat diperlukan motivasi terhadap kinerja karyawan, supaya setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab dengan adanya motivasi yang mereka punya, dan kinerja yang mereka miliki semakin meningkat dengan baik.

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Apakah kebutuhan istirahat saya sudah cukup	9	11	20
2	Apakah perlindungan diri dari kecelakaan sudah baik	5	15	20
3	Apakah sudah menjalin hubungan dengan baik	6	14	20
4	Apakah saya memiliki sifat yang kompeten	15	5	20
5	Apakah saya memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan baik	13	7	20

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan masih terdapat beberapa fenomena permasalahan terkait dengan Motivasi kerja, yaitu masih kurangnya perlindungan diri dari kecelakaan dapat diketahui dari tabel bahwa 15 menjawab belum baik sehingga hal tersebut menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan. Dari hasil pra survey di atas dapat dikatakan bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan dan akan menjadi permasalahan di instansi, selain itu terdapat 14 orang yang belum bisa menjalin hubungan dengan baik terhadap sesama karyawan. Pada akhirnya, ini mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Dwi Danesty Deccasari (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, Jamal Fajri (2015) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di dalam kantor Kecamatan Cikarang Timur diharapkan setiap karyawan dapat mentaati peraturan yang berlaku, agar tugas mereka dapat berjalan dengan lancar. Namun pada kenyataannya beberapa karyawan di dalam kantor masih banyak yang belum mentaati peraturan karena kurangnya fasilitas yang di berikan baik materi maupun non materi seperti lingkungan kerja, kompensai kerja, dan motivasi kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis menyusun makalah ini dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI**

**SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN
KECAMATAN CIKARANG TIMUR “.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada KECAMATAN CIKARANG TIMUR ?
2. Apakah kompensasi kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada KECAMATAN CIKARANG TIMUR?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada KECAMATAN CIKARANG TIMUR?
4. Apakah kompensasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada KECAMATAN CIKARANG TIMUR?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada KECAMATAN CIKARANG TIMUR?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada KECAMATAN CIKARANG TIMUR?
7. Apakah kompensasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada KECAMATAN CIKARANG TIMUR?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian didasarkan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen yang dikomparasikan.

Dengan mengikuti penjelasan diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada KECAMATAN CIKARANG TIMUR
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi kerja terhadap motivasi kerja pada KECAMATAN CIKARANG TIMUR
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KECAMATAN CIKARANG TIMUR
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KECAMATAN CIKARANG TIMUR
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KECAMATAN CIKARANG TIMUR
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada KECAMATAN CIKARANG TIMUR
7. Untuk mmengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada KECAMATAN CIKARANG TIMUR

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Manfaat Bagi Peneliti Sebagai pemberi informasi dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi sebuah instansi. Secara akademis dapat memberi gambaran tentang lingkungan

kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan disebuah instansi.

2. Bagi Institusi

Manfaat Bagi Instansi Memberikan masukan dan informasi kepada para karyawan bagaimana memberi contoh yang baik agar dapat mencapai tujuan instansi. Dan memberi saran untuk lebih memperhatikan motivasi dan kenyamanan lingkungan kerja supaya para karyawan lebih baik lagi kinerjanya.

3. Bagi praktisi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginformasikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja, untuk dijadikan sebagai acuan dalam membantu instansi dalam mengatasi permasalahan keagenan khususnya di bidang sumber daya manusia.

