BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam membantu perkembangan dan keberhasilan perusahaan. Seperti apapun kemajuan teknologi seperti saat ini akan tetapi peran sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting untuk perkembangan dan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang perlu dipahami ialah segala bentuk hal yang membantu keberhasilan perusahaan, bukan hanya tergantung kepada kemajuan teknologi ataupun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusianya.

Sumber Daya manusia yang baik akan menjadikan suatu perusahaan semakin berkembang dan maju karena didalam sumber daya manusia segala inovasi akan terealisasi dalam upaya pecapaian tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan baik perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, industri, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dan situasi yang dapat mendorong keryawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya dengan semaksimal mungkin, terutama dalam hal kinerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusianya dalam rangka mengembangkan perusahaan dan meningkatkan hasil kinerjanya. Untuk meningkatkan hasil kinerja

dalam perusahaan diperlukan adanya lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensai yang baik.

Menurut Edison dkk, (2019:188). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan yang lebih tinggi akan membawa kemajuan bagi perusahaan dan memungkinkan bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan terbesar yang dihadapi manajemen, karena keberhasilan pecapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. PT. Heriromadiali (HRA Group) sangat berharap sumber daya manusianya memiliki kinerja yang lebih tinggi, karena semakin banyak karyawan dengan kinerja yang lebih tinggi maka produktivitas perusahan secara keseluruhan akan meningkat.

PT.Heriromadiali (HRA Group) merupakan usaha yang bergerak dalam bidang perbaikan, perawatan dan penjualan sparepart kendaraan roda empat. Sebagai prusahaan yang bergerak di bidang jasa PT.Heriromadiali (HRA Group) sangat membutuuhkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Namun ada masalah dengan tingkat kinerja karyawan akhir-akhir ini. Masalah tingkat kinerja karyawan yang terjadi di PT. Heriromadiali (HRA Group) dapat dilihat pada KPI (*Key Performance Indicator*) yang dimiliki perusahaan.

Tabel 1. 1

***Key Performance Indicator* PT. Heriromadiali (HRA Group)**

No	Key Preformance Indicator	Bobot KPI	Pencapaian		
		%	2018	2019	2020
1	Ketepatan waktu mengumpulkan laporan pembelian sparepart	15%	14,5	13,7	13,5
2	Penggunaan anggaran secara efektif	20%	20	19,4	18,7
3	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.	20%	19,5	19	18,5
4	Kedisiplinan	30%	29,5	29	28,5
5	Ketelitian dalam mencatat laporan keuangan	15%	14,7	14,5	14
		100%	98,2%	95,6%	93,2%

Berdasarkan Tabel 1.1 yaitu tabel *Key Performance Indicator* menunjukan bahwa dari tahun 2018 memperoleh 98,2%, tahun 2019 memperoleh 95,6%, dan pada tahun 2020 memperoleh 93,2%. Dari hasil tersebut terindikasi bahwa PT.Heriromadiali (HRA Group) dalam tiga tahun berturut-turut mengalami penurunan pencapaian kinerja karyawan.

Setelah peneliti melihat hasil *Key Performance Indicator* yang diperoleh dari Dept. HRD PT.Heriromadiali (HRA Group) bahwa ada terjadinya masalah terharap pecapaian kinerja karyawan. Selanjutnya peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian guna untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi sehingga pecapaian kinerja pada PT.Heriromadiali (HRA Group) mengalami penurunan berturut-turut.

Tabel 1. 2

Pra Penelitian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

No	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.	Hasil
1	Gaya Kepemimpinan	1
2	Kompensasi	4
3	Pelatihan	1
4	Pengembangan Karir	1
5	Kompetensi	5
6	Budaya Organisasi	-
7	Komunikasi	1
8	Pendidikan	-
9	Lingkungan Kerja	6
10	Stres Kerja	1
Total		20

Berdasarkan tabel 1.2 yang merupakan hasil dari penyebaran kuesioner pra penelitian, peneliti memperoleh bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Heriromadiali (HRA Group) yaitu yang pertama Lingkungan Kerja, yang kedua Kompetensi, dan yang ke tiga Kompensasi.

Menurut Ahyari dalam Mahmudah Enny (2019:56) Menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut berkerja yang didalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut berkerja.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan untuk berkerja secara maksimal, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional setiap karyawan. Perusahaan harus memperhatikan tempat kerja karyawan agar dapat meningkatkan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang baik. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka akan memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam berkerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Peneliti

melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian untuk mengetahui permasalahan apa yang ada dalam variabel lingkungan kerja.

Tabel 1. 3

Hasil Pra Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Baik	%	Kurang Baik	%
1	Penerangan ditempat kerja	13 orang	65%	7 orang	35%
2	Tata warna ditempat kerja	10 orang	50%	10 orang	50%
3	**Kebisingan ditempat kerja**	**6 orang**	**30%**	**14 orang**	**70%**
4	Surkulasi di tempat kerja	17 orang	85%	3 orang	15%
5	Keamanan diempat kerja	18 orang	90%	2 orang	10%
6	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.	15 orang	75%	5 orang	25%

Berdasarkan tabel 1.3 yang merupakan hasil dari kuesioner pra penelitian variabel Lingkungan kerja (X_1) yang peneliti sebar yaitu sebanyak 20 responden, terdapat permasalahan pada pertanyaan nomor 3 "Kebisingan ditempat Kerja" dengan jawaban responden "Baik" sebanyak 6 orang atau 30% dari total responden pra penelitian dan jawaban "Kurang Baik" sebanyak 14 orang atau 70% dari total responden pra penelitian. Menurut pengamatan yang dilakukan peneliti terdapat kebisingan yang dapat mengganggu kinerja karyawan di bagian *office*. Kebisingan tersebut berasal dari para keryawan yang sedang berkerja dibagian lapangan yang sedang melakukan perbaikan roda empat yang bertempat sangat berdekatan dengan dibagian office sehingga membuat kinerja karyawan dibagian office terganggu.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda, seperti tingkat pendidikan dan keahlian. Ini merupakan faktor penting yang mendukung

efektivitas kinerja karyawan. Tingkat pendidikan akan membuat cara berfikir karyawan menjadi lebih baik, dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar.

Menurut Davis dan Newstroom dalam Muhammad Busro (2018:25) menjelaskan bahwa *"Competency is acapability perspective and people khnoeladge, especially to impact an ability for need in business via minimizes cost and optimilization services to costomer more for less"* kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagai keputusan dalam berbisnis dengan memilimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan pada pelanggan secara lebih, bukan kurang.

Tabel 1. 4

Hasil Pra Penelitian Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Jawaban			
		Baik	%	Kurang Baik	%
1	Pengetahuan dasar yang dimiliki.	13 orang	65%	7 orang	30%
2	Bertanggung jawab dalam pekerjaan.	15 orang	75%	5 orang	25%
3	Dapat menyelesaikan masalah sendiri.	12 orang	60%	8 orang	40%
4	Kecepatan dalam berkerja.	16 orang	80%	4 orang	20%
5	**Keahlian yang dimiliki.**	**8 orang**	**40%**	**12 orang**	**60%**

Berdasarkan tabel 1.4, merupakan tabel hasil dari kuesioner pra penelitian pada variabel Kompetensi (X_2) yang peneliti sebar sebanyak 20 responden, dari tabel tersebut terdapat fenomena masalah pada pernyataan nomor 5 yaitu "Keahlian yang dimiliki" dengan jawaban "Baik" sebanyak 8 orang atau 40% dari total responden pra penelitian dan dengan jawaban" Kurang Baik" sebanyak

12 orang atau 60% dari total responden pra penelitian. Fenomena masalah yang terjadi pada PT.Heriromadiali (HRA Group) yaitu sebagian karyawan marasa bahwa keahlian yang dimilikinya masih kurang baik. Dikarenakan masih banyaknya karyawan pada saat diberikan pekerjaan diluar job desnya mereka merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Sehingga karyawan merasa kurang puas akan kemampuan yang telah dimilikinya saat ini karena merasa sulit untuk mengerjakan saat atasan memberikan pekerjaan yang berbeda.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam berkerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan pemberian kompensasi berupa gaji, bonus, tunjangan serta penghargaan akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan, karena karyawan akan termotivasi oleh kompensasi yang telah diterimanya. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dan tidak memuaskan karyawan maka prestasi, produktivitas, serta kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Mahmudah Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap konstribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung.

Tabel 1. 5

Hasil Pra Penelitian Variabel Kompensasi.

No	Pernyataan	Jawaban			
		Cukup	%	Tidak Cukup	%
1	Gaji yang diterima.	17 orang	80%	3 orang	40%
2	Upah yang diterima	15 orang	75%	5 orang	25%
3	Insentif yang diberikan	14 orang	70%	6 orang	30%
4	Asuransi-asuransi yang diberikan perusahaan.	11 orang	55%	9 orang	45%
5	Tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan.	12 orang	60%	8 orang	40%
6	**Penghargaan yang diberikan perusahaan.**	**7 orang**	**35%**	**13 orang**	**65%**

Berdasarkan tabel 1.5 hasil penyebaran kuesioner pra penelitian mengenai Variabel kompensasi terdapat fenomena permasalah pada pernyataan nomor 6 yaitu "Penghargaan yang diberikan perusahaan" dengan jawaban responden "Cukup" sebanyak 7 orang atau 35% dari total responden pra penelitian dan "Kurang Cukup" sebanyak 13 orang atau 65% dari total responden pra penelitian, dimana lebih banyak karyawan yang merasa penghargaan yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan keinginan karyawannya. hal ini sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam berkerja dan merasa kurang puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Disamping terdapat fenomena yang diatas, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Danie Anisa Triastuti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

penelitian yang dilakukan oleh Indri Tolo, Jantje L.Sepang, dan Lucky O.H Dotulong (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh S Maia Lasmaya (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan S.V.Hoke.,B.Tewal, J.S.B.Sumarauw (2018) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitin yang dilakukan oleh Rini Astuti dan Indah Sari (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Muhammad Arifin (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.HERIROMADIALI (HRA GROUP)"**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Heriromadiali (HRA Group)?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Heriromadiali (HRA Group)?

3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Heriromadiali (HRA Group)?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Heriromadiali (HRA Group)?

C. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

   Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

   a. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Heriromadiali (HRA Group).
   b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Heriromadiali (HRA Group).
   c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Heriromadiali (HRA Group).
   d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Heriromadiali (HRA Group).

2. Manfaat Penelitian

   Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

   a. Bagi Perusahaan

      Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengena faktor-faktor yang mempengaruh kinerja karyawan diantaranya adalah Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi, yang nantinya akan

menjadikan masukan bagi perusahaan agar dapat memecahkan suatu masalah khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai suatu pembelajaran khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dan Penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA