

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Manajemen sumber daya manusia pada organisasi mempunyai wewenang untuk menyeleksi dan memilih tenaga kerja yang kreatif serta terampil dan menempatkan sesuai dengan bidang keahliannya. Sebelum proses seleksi dilakukan, perusahaan harus mengadakan rekrutmen terlebih dahulu. Dengan tujuan mendapatkan calon karyawan sebanyak mungkin sehingga memiliki kesempatan lebih besar untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Penempatan karyawan merupakan suatu proses yang menentukan posisi karyawan dalam bekerja sesuai dengan bidangnya supaya mampu bekerja secara profesional. Penempatan yang tepat dalam posisi jabatan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku selama jangka waktu tertentu berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan tindakannya. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009). Kinerja merujuk pada hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Ini bergantung pada kemampuan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang diinvestasikan. Kendala lainnya termasuk kurangnya kemampuan komunikasi antara karyawan,

kehadiran yang terlambat, dan absensi tanpa izin. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karena seringnya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dan kurangnya motivasi dalam bekerja, yang pada gilirannya menghambat kemajuan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Dengan harapan jika karyawan mampu bekerja dengan baik, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

Motivasi adalah energi internal dan eksternal dalam diri seseorang yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi internal merupakan motivasi yang bersumber dari dalam diri sendiri dan tidak dipengaruhi oleh rangsangan luar. Beberapa contoh motivasi internal: kebutuhan fisiologis, keinginan untuk berkembang, pengakuan diri dan tanggung jawab. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang dipengaruhi lingkungan sekitar dan berkembang melalui proses interaksi. Beberapa contoh motivasi eksternal: gaji, kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan atasan, imbalan dan hukuman, hubungan antar rekan kerja dan keselamatan kerja. Motivasi menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal yang umum dalam pemberian motivasi dilakukan dengan berbicara secara langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan dan memberi

mereka kata penyemangat. Tetapi mengingat karyawan adalah seorang manusia yang membutuhkan materi untuk kehidupannya, maka motivasi tersebut juga dapat diberikan melalui pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan : 2017). Kompensasi telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kesepakatan dua belah pihak antara perusahaan dan karyawan, di dalamnya terdapat sistem gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya yang menghubungkan kompensasi dengan tingkat kinerja dalam hal tertentu. Tetapi kompensasi yang diterima bisa saja berbeda berdasarkan bidang kerja. Pemberian kompensasi menjadi sangat penting karena dengan hal tersebut karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer, sekunder ataupun tersier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan semangat dan kualitas kerja para karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja mereka.

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan dan lain sebagainya (Umi dan Sri, 2016). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut, dimana karyawan melakukan segala aktivitas bekerja mereka setiap harinya.

Obyek penelitian ini adalah CV. Putri Adi Wijaya khususnya karyawan yang bekerja di Perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal penulis di CV. Putri Adi Wijaya terdapat masalah pada kurangnya motivasi karyawan baik itu intern maupun ekstern. Dalam motivasi intern karyawan mengalami kejenuhan karena mereka bekerja setiap hari dan pada posisi yang sama. Untuk motivasi ekstern dirasa kurang karena pemimpin perusahaan jarang berinteraksi dengan karyawan sehingga mereka merasa tidak diperhatikan oleh pemimpinnya. Sedangkan dalam pemberian kompensasi berupa bonus dan penghargaan untuk para karyawan yang berprestasi juga tidak ada. Padahal karyawan sangat membutuhkan hal tersebut untuk dorongan mereka supaya bekerja lebih baik. Faktor dari suasanalingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik juga sangat berpengaruh dalam menunjang kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja di lokasi tersebut mempunyai suhu ruangan yang panas. Kurangnya fasilitas untuk pendingin ruangan seperti kipas juga membuat suhu ruangan kerja menjadi lebih panas. Selain itu adanya masalah non fisik yang terjadi antara karyawan baru dan lama dimana mereka belum memiliki komunikasi yang baik. Tentu berbagai hal tersebut akan mengganggu karyawan dalam bekerja. Jika karyawan sudah terganggu maka otomatis kinerja mereka juga akan menurun. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang baik. Karena dengan kinerja karyawan yang baik perusahaan tersebut bisa berjalan sesuai dengan tujuannya.

Oleh karena itu dalam hal ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Putri Adi Wijaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja adalah sebuah faktor yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di CV. Putri Adi Wijaya. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu mengukur apakah ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Putri Adi Wijaya.

Berdasarkan hal diatas, masalah yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Putri Adi Wijaya ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Putri Adi Wijaya ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Putri Adi Wijaya ?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Putri Adi Wijaya ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

- a. Pengaruh lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan CV. Putri Adi Wijaya
- b. Pengaruh kompensasi, terhadap kinerja karyawan CV. Putri Adi Wijaya
- c. Pengaruh motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan CV. Putri Adi Wijaya
- d. Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Putri Adi Wijaya

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang memiliki kaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang sudah didapatkan selama proses perkuliahan, sehingga peneliti akan tahu peran sebenarnya teori tersebut dan sebagai wawasan untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah yang terjadi.

- b. Bagi Perusahaan

Memberikan rekomendasi bagi pemimpin di CV. Putri Adi Wijaya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan kajian penelitian selanjutnya, khususnya mata kuliah manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

