

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mengelola dan mengorganisir sekelompok orang atau pekerja dalam suatu perusahaan sejak ditugaskan pada suatu jabatan sampai dengan keluarnya disebut dengan sumber daya manusia. (Marniati, 2020). Analisis kebutuhan, penempatan, pendidikan, pengembangan karir, mutasi, supervisi, penilaian, dan lain sebagainya merupakan bagian dari lingkup manajemen sumber daya manusia. Meskipun demikian, sumber daya manusia perusahaan dikelola dengan baik sehingga memungkinkannya untuk berkembang sejalan dengan kebutuhan tempat kerja modern. Tidak peduli seberapa besar modal yang dimiliki suatu perusahaan atau seberapa maju teknologinya jika perusahaan tersebut tidak memiliki personel yang kompeten dan terampil. Oleh karena itu, sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aset yang paling berharga.

Justine T. Sirait (2007) Komponen yang paling krusial adalah sumber daya manusia (SDM), karena manusialah yang benar-benar memanfaatkan sumber daya organisasi dan perusahaan—termasuk pekerja, manajer, dan karyawan—untuk memecahkan masalah dan melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Marwansyah (2019), menemukan bahwa HRM dapat dipahami sebagai proses dimana suatu organisasi memanfaatkan sumber daya manusianya.

Hal ini dicapai melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan kompensasi SDM untuk menjalankan fungsi SDM saat ini, mengevaluasi kinerja, dan menugaskan pekerja ke posisi yang sesuai sesuai kebutuhan (Kaehler & Grundei, 2019).

Secara garis besar banyak perusahaan yang hanya memikirkan tingkat bagaimana selayaknya kinerja di perhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada satu perusahaan agar bekerja secara baik dan maksimal. Output seorang pekerja sebanding dengan dorongan intrinsik dan keahliannya; untuk melakukan pekerjaan dengan baik, seseorang membutuhkan keduanya (Sanaba & Andriyan, 2022). Tanggung jawab dan kejujuran dalam pendekatan seseorang dalam bekerja merupakan ciri khas karyawan yang berkinerja tinggi. Mengenai masalah ini, penting untuk dicatat bahwa tidak semua pekerja mempunyai kinerja yang baik. Faktanya, ada beberapa pegawai yang tidak sesuai harapan. Hal ini dikarenakan adanya berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti adanya tuntutan perusahaan mereka bekerja yang tinggi, gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, lingkungan kerja yang tidak memadai, dan motifasi dari atasan yang kurang. Dengan adanya kinerja karyawan maka pengaruh yang cukup besar terhadap sebuah keberlangsungan perusahaan baik atau tidak dapat diketahui dari titik permasalahan pada setiap karyawan di perusahaan tersebut.

Pada umumnya hal yang diharapkan oleh perusahaan adalah karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam perusahaan. Untuk memperoleh imbalan yang layak imbalan yang diberikan untuk karyawan berupa kompensasi dan jaminan sosial, dikarenakan kompensasi adalah bentuk dari kewajiban perusahaan yang wajib diberikan kepada karyawan atau bias disebut imbal balik antara perusahaan dan sumberdaya manusia. Kompensasi selain berguna untuk upah imbal jasa, kompensasi juga dapat memberikan tingkatan prestasi kerja yang nantinya dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik kedepannya. Mengenai hal tersebut perusahaan harus memberikan keadilan dalam pembagian kompensasi bagi karyawan.

Factor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Suwati (2013) menegaskan bahwa apa yang memotivasi anggota organisasi agar siap, bersedia, dan mampu mengerahkan kemampuannya—pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktu—untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan memenuhi tanggung jawabnya adalah visi dan misi bersama dari organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi kerja bagi perusahaan dalam konteks ini, karena berkaitan dengan harapan karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Motivasi dapat dirasakan oleh keseluruhan pegawai dari beberapa kebutuhan dan kepuasan seseorang karyawan dan ketidak seimbangan terhadap beberapa rangsangan. Rangsangan terdapat dalam sesuatu hal ini

akan dapat memberikan benih tumbuhnya motivasi, dan nantinya motivasi tersebut dapat tumbuh menjadikan dorongan dalam pengacapaian tujuan dalam pemenuhan kebutuhan atas pencapaian titik keseimbangan (Saputra, 2018). Beberapa hal yang menjadikan suatu pertimbangan dan sebagai problem terbesar adalah tingkat titik dimana karyawan kurang mendapatkan dukungan yang lebih dari atasan atau teman sejawat untuk dapat berkontribusi kedepanya untuk bersinergi dalam pencapaian tujuan yang nantinya akan mencapai tingkat kepuasan karyawan.

Menurut Komara & Nelliwati (2014) Kompensasi (Gaji/Upah) Ada dua jenis imbalan yang diterima pekerja dari pemberi kerja: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dari beberapa tingkat permasalahan berbagai keadaan tidak semua perusahaan mampu memberikan kelayakan imbalan kepada karyawanya, sehingga akan terjadi rasa tidak puas dalam bekerja dan berakibat kinerja karyawan tidak tercapai dalam titik maksimal.

Berbagai macam kondisi tersebut tentu dapat memberikan kontribusi perusahaan itu sendiri menjadi tidak baik. Hal ini dapat diatasi dengan memberikan gaji yang layak dan adil terhadap kesesuaian dengan pekerjaanya. Beberapa ketentuan yang utama dapat dipakai dalam penentuan besar kecilnya gaji yaitu dengan cara mengukur rata-rata berlaku perusahaan dengan standar hidup, dari peraturan yang ditentukan oleh pemerintah, produktifitas karyawan, berdasarkan kemampuan perusahaan

dalam mengatur gaji, dari perserikatan organisai buruh dalam permintaan dan penawaran sebagai tenaga kerja.

Faktor yang menyebabkan kinerja karyawan selain gaji adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Sanaba & Andriyan (2022) Segala sesuatu yang bersentuhan dengan karyawan saat bekerja, termasuk ruang fisik di mana mereka berada, teknik yang mereka gunakan, dan pengaturan yang mereka buat untuk diri mereka sendiri dan rekan kerja, semuanya merupakan bagian dari lingkungan kerja mereka. Seseorang yang merasa nyaman dan aman dapat merancang tempat kerja yang melakukan hal tersebut—menciptakan suasana di mana orang lain merasa cukup aman untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja. Indikator dalam lingkungan kerja ini menurut Fachrezi & Khair (2020) dalam Sanaba & Andriyan (2022) terdiri atas fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja.

Ada sejumlah perbedaan antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Setiap aspek lingkungan fisik tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi pekerja dalam beberapa cara dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja fisik. Jika menyangkut kesehatan, kebahagiaan, produktivitas, dan hubungan sosial pekerja di tempat kerja, tempat kerja fisik sangatlah penting. Interaksi antar rekan kerja (hubungan horizontal) dan antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) membentuk budaya kerja damai yang dialami karyawan di luar tempat kerja sebenarnya. Hal ini dapat dibedakan karena masing masing memiliki peranan yang berbeda-beda namun masih satu lingkup dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan dari penjelasan dan beberapa penelitian terdahulu penulis melihat dari fenomena yang terjadi pada CV. Usaha Jaya Koya Barat Kota Jayapura Provinsi Papua yang terletak pada Jl. Biak Koya Barat RT.002/RW.002 Kelurahan Koya Barat, Distrik Muara Tami, Kota Jayapura, Provinsi Papua. CV. Usaha Jaya Koya Barat merupakan toko yang bergerak pada bidang aksesoris dan kelengkapan smartphone dan juga salah satu CV. Usaha badan usaha yang berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. Di CV. Usaha Jaya Koya Barat karyawan yang bekerja untuk memberikan pelayanan terhadap penjualan dari perlengkapan serta aksesoris smartphone dan juga bergerak dalam bidang pembangunan proyek, fenomena ini yang dapat dilihat bahwa pada CV. Usaha Jaya Koya Barat yaitu kompensasi yang diberikan biasanya berupa motivasi kerja yang mungkin bias dikatakan masih kurang dalam pemimpin memberikan dukungan yang ekstra kepada karyawan yang memiliki imbas pada karyawan kurang cekatan dalam melakukan pekerjaan dan sering menunda waktu dalam kegiatan berkaitan dengan pekerjaan.

Pada CV. Usaha Jaya Koya Barat fenomena yang lain terjadi seperti adanya kompensasi yang diberikan seperti gaji kepada karyawan atas peran tanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi. Berikut merupakan gaji karyawan CV. Usaha Jaya Koya Barat.

Tabel 1.1 Data Gaji dan Tunjangan Karyawan CV. Usaha Jaya Koya Barat (2023)

NO	POSISI	GAJI	TUNJANGAN
1	Admin	Rp.3.000.000,-	BPJS

2	Delivery	Rp.3.000.000,-	BPJS
3	Waiter	Rp.3.000.000,-	BPJS

Sumber: CV. Usaha Jaya Koya Barat (2023)

Dari table di atas dapat diketahui bahwa karyawan CV. Usaha Jaya Koya Barat memiliki gaji di bawah UMK wilayah sekitar di daerah Papua Barat yang memiliki UMK Rp.3.393.000. Namun gaji karyawan pada CV. Usaha Jaya Koya Barat itu dibawah UMK tetap mendapatkan tunjangan seperti BPJS Kesehatan yang diberikan oleh CV. Usaha Jaya Koya Barat. Dengan gaji tersebut walaupun dibawah UMK belum tentu perusahaan atau toko lain yang memberikan gaji dan tunjangan kebanyakan di daerah sekitar masih memiliki gaji yang dibawah tersebut dan tanpa adanya tunjangan kerja yang seharusnya wajib dikasih kepada karyawan untuk memberikan apresiasi atas kerjanya.

Peningkatan kinerja karyawan maka perusahaan akan dapat memperhatikan dari aspek gaji dan lingkungan kerja, hal ini dikarenakan pada dasarnya karyawan yang bekerja memerlukan gaji yang cukup dan kondisi lingkungan yang nyaman. Untuk memperoleh keuntungan dari produktifitas karyawan yang diberikan perusahaan maka prestasi kerja karyawan akan semakin cepat dan mencapai tujuan perusahaan.

Mengenai lingkungan kerja sebuah perusahaan atau toko terdapat factor yang memiliki pengaruh karyawan yang melakukan pekerjaannya. Mengingat keadaan ini, sangat penting untuk memberikan perhatian yang cermat terhadap lingkungan kerja, memastikan lingkungan kerja menyenangkan, aman, dan nyaman bagi karyawan untuk bekerja. Selain itu,

penting untuk secara konsisten mendukung karyawan lain saat mereka bekerja, karena hal ini pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka. berdampak pada kinerja karyawan, yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. (Suwati, 2013).

Berdasarkan pengaruh lingkungan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan diantaranya fasilitas yang memadai, kebisingan, sirkulasi udara dan hubungan kerja (Sanaba & Andriyan, 2022). Pekerja akan lebih berinvestasi dalam pekerjaannya dan lebih bersedia mengambil lebih banyak tugas jika mereka diberikan lingkungan kerja yang menyenangkan. Perhatikan tabel berikut untuk mengetahui informasi keadaan kerja karyawan dalam penelitian ini:

**Tabel 1.2 Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada CV. Usaha
Jaya Koya Barat**

NO	JENIS KONDISI KERJA	KETERANGAN
1	Fasilitas Kerja	Memadai
2	Ruangan Kerja	Memadai
3	Lampu atau Penerangan	Memadai
4	Ac atau Kipas Angin	Memadai
5	Parkir Karyawan	Memadai
6	Kebersihan toilet	Memadai
7	Suhu udara dan Kelembapan	Masih belum Memadai

Sumber: Adminitrasi CV. Usaha Jaya Koya Barat

Hasil dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja pada CV. Usaha Jaya Koya Barat memiliki jenis kondisi kerja fisik dan non fisik. Dapat diambil kesimpulan bahwa masih memiliki kondisi kerja yang memadai dan dapat melakukan tingkat keseimbangan terhadap kinerja karyawan dalam menunjang pekerjaannya. Namun masih terdapat pada problem yang masih belum memadai pada suhu udara dan kelembapan yang belum sesuai dengan harapan dari karyawan.

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh Sanaba & Andriyan (2022) yang mana dikatakan bahwa para pekerja sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja mereka. Sadat (2020) menegaskan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas di tempat kerja. Penelitian Saragih dan Simarmata (2019) juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan jauh meningkat ketika mereka termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja.

Hasil dari penelitian sebelumnya menunjukan bahwa kompensasi atau bisa disebut dengan gaji menurut Komara & Nelliwati (2014) adalah upaya perencanaan pendapatan non-permanen yang bertujuan untuk memberi penghargaan kepada pekerja atas kinerja luar biasa dengan manfaat nyata. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi moneter secara signifikan meningkatkan produktivitas. Menurut Sanaba & Andriyan (2022) menegaskan bahwa tingkat gaji karyawan berdampak signifikan terhadap produktivitas mereka. Selain itu, penelitian sebelumnya telah menunjukkan

hal itu, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2018) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menurut Sanaba & Andriyan (2022) berpendapat bahwa faktor tempat kerja mempengaruhi produktivitas. Ada beberapa kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013) menegaskan bahwa faktor tempat kerja mempengaruhi produktivitas. Penelitian juga telah dilakukan sesuai dengan Almeida (2016) menemukan bahwa produktivitas pekerja dipengaruhi secara positif oleh tempat kerja mereka.

Berdasarkan dari latar belakang dan hasil riset yang telah di temukan diatas tentang motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja merupakan sebuah topik permasalahan yang menarik, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. USAHA JAYA KOYA BARAT KOTA JAYAPURA PROVINSI PAPUA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Jaya Koya Barat?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Jaya Koya Barat?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Jaya Koya Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Jaya Koya Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Jaya Koya Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Jaya Koya Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Keinginan tulus penulis adalah agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak orang. Penulis mengantisipasi manfaat berikut dari penelitian ini:

a. Bagi Penulis

1. Sebagai sarana dalam menambah ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman selama proses penelitian ini.
2. Sebagai salah satu syarat kelulusan dari Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
3. Menjadi sarana bagi penulis untuk berinteraksi secara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

b. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

1. Sebagai bahan informasi bagi pihak atau orang yang tertarik, atau bahkan membutuhkan informasi terkait topik yang diteliti ini, sekaligus menjadi referensi bagi orang lain yang akan melakukan penelitian berikutnya agar lebih berkembang.
2. Sebagai sarana penambah literatur koleksi dan ilmu pengetahuan pada masa yang akan datang.
3. Dapat menjadi referensi atau rujukan bagi penulis yang lain dalam menyusun karya tulis ilmiah dan juga untuk melihat kemampuan mahasiswanya dalam menyerap serta mengimplementasikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh selama perkuliahan.

c. Bagi Pembaca

1. Dapat menjadi sumber artikel ilmiah yang akan datang atau sebagai referensi tersendiri.
2. Informasi tambahan mengenai bagaimana gaji dan kondisi kerja mempengaruhi produktivitas dapat diperoleh dari penelitian ini.