

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan pastinya mempunyai harapan supaya mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan adanya kegiatan tersebut, dapat diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan maupun organisasi harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, maksud dari pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut sangat penting dan harus lebih diperhatikan supaya dapat dikembangkan secara maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2019). Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang

berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan terus melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian motivasi, kenyamanan lingkungan, dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memicu tingginya kinerja (Handoko, 2000).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka yang diberikan pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan dan hasil kerja mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat tercapai kinerja yang lebih tinggi pula. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, kinerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan untuk menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Kinerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan pemberian kompensasi secara adil dari perusahaan (Murty & Hudiwinarsih, 2019).

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting di dalam aspek sumber daya manusia. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan, maka karyawan akan merasa di hargai atas pekerjaan yang dilakukannya. Ketika karyawan merasa di hargai, maka karyawan akan termotivasi untuk lebih giat bekerja guna meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, kompensasi wajib di berikan kepada karyawannya secara berkala sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan akan memberikan kompensasi yang berbeda-beda, sesuai dengan kemampuan perusahaan dan tingkat keberhasilan kerja karyawan. Pada dasarnya, tujuan diberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran setiap individu untuk bersedia bekerja sama dengan perusahaan. Dalam konteks tersebut, karyawan harus mempersepsikan bahwa langkah yang diambil perusahaan tersebut menuju kearah pemuasan kebutuhan pribadi karyawan. Kebutuhan tersebut seperti, kebutuhan ekonomi, kebutuhan prestasi, pengakuan, penghargaan, dan lain sebagainya (Nawa & Kempa, 2017).

Menurut Hasibuan, (2009), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Selain kompensasi, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu aktivitas yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat diindikasikan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi pula, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerjanya rendah. Karyawan dapat bekerja secara profesional karena pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan

melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif dan tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga mereka mau dan rela bekerja keras sehingga meningkatkan kinerja karyawan (Wahyudi, 2019).

Selain kompensasi, dan motivasi kerja, komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor penting yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan memiliki keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat diindikasikan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang kuat akan cenderung menyukai pekerjaan yang ditekuninya, berupa keterlibatan dengan organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi. Sehingga dengan hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan (Minggu, Lenggkong, & Rumokoy, 2019).

Yang terakhir setelah komitmen organisasi, lingkungan kerja pula memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung, kenyamanan, serta ketepatan waktu untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja juga dapat dikatakan sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

Apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, tepat waktu, aman, dan nyaman maka akan terdapat lingkungan yang baik pula. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian adanya karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka secara optimal melalui lingkungan kerja yang baik pula maka akan mencapai kinerja yang maksimal (Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019).

Penelitian yang dilakukan (Murty et al., 2019), (Wahyudi, 2019), dan (Nawa & Kempa, 2017) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Pada penelitian (Minggu, Lenggkong, & Rumokoy, 2019) dan (Burhannudin et al., 2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tenaga kerja dan waktu yang tidak efisien, oleh karena itu Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Begitupun dengan komitmen organisasi, keryawan perlu memiliki kepercayaan dan dapat menerima tujuan dan menilai organisasi, memiliki keinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan

organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi agar mereka juga memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga bagi perusahaan. Sehingga kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat seiring dengan tercapainya tujuan-tujuan perusahaan.

Penelitian terhadap kinerja karyawan ini merujuk pada penelitian Murty & Hudiwinarsih (2019) yang menggunakan sampel perusahaan Manufaktur di Surabaya pada Pada Tahun 2019. Alasan pertama peneliti melakukan penelitian ini karena adanya inkonsistensi hasil yang berbeda pada penelitian terdahulu. Penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *lingkungan kerja* guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Alasan kedua adalah adanya fenomena masalah yang terjadi terkait dengan variabel kompensasi yang merupakan salah satu variabel independen dalam penelitian ini. Berdasarkan wawancara yang telah saya lakukan dengan beberapa karyawan pada PT. Sinar Sentosa Promatama di Kota Jambi bahwa terdapat permasalahan adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan karena terjadi selisih antara kompensasi yang diterima dengan kompensasi yang dibutuhkan karyawan. Ketidakpuasan karyawan mengenai kompensasi juga sering menjadi topik pembicaraan karyawan di kantor, para karyawan berharap adanya kenaikan kompensasi yang diterima dari perusahaan.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian Murty & Hudiwinarsih (2019) yaitu yang pertama terletak pada variabel independen, penelitian sebelumnya menggunakan kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi sedangkan pada penelitian saya ada penambahan variabel lain yaitu penambahan variabel dependennya yaitu *lingkungan kerja*.

Alasannya dikarenakan yaitu agar adanya perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Dikarenakan lingkungan kerja merupakan faktor yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan maka pada penelitian ini peneliti menambah variabel independen tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto:43, 2013). Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja, penelitian ini mereplikasikan penelitian yang dilakukan oleh Minggu, Lengkong, & Rumokoy (2019).

Perbedaan kedua penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu adalah tempat penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan Manufaktur di Surabaya sedangkan pada penelitian ini dilakukan di PT. Citra Karya Inti Sentosa II Kota Jambi karena pada penelitian sebelumnya peneliti menyarankan untuk meneliti di wilayah lain selain dari Surabaya. Perbedaan ketiga terletak pada tahun pelaksanaannya, dimana pada penelitian sebelumnya hanya ditahun 2019 sedangkan pada penelitian saya pada tahun 2018-2020.

PT. Sinar Sentosa Primatama termasuk salah satu perusahaan otomotif di Jambi, PT. Sinar Sentosa Primatama adalah perusahaan dagang yang dikelola oleh keluarga besar marga Attan. Ditahun 1971, PT. Sinar Sentosa mencapai hasil yang memuaskan dan mendapat tawaran dari PT. Astra Honda Sales Operation untuk menjadi Main Dealer Sepeda Motor Honda di Provinsi Jambi. Setelah melayani masyarakat jambi selama 39 tahun, kami telah berhasil meluncurkan Wing Main Dealer pertama di Indonesia di tahun 2016, dengan tingkat layanan yang bermutu tinggi untuk para konsumen Honda. Untuk itu dalam PT. Sinar Sentosa Primatama, karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan mempunyai pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh didikasi untuk

keberhasilan pekerjaannya. Untuk itu diperlukan kompensasi yang sesuai dengan kerja karyawan, komitmen yang tinggi, pembinaan, dan ditumbuhkan kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi.

Berikut penjualan Motor pada PT. Sinar Sentosa Primatama di Kota Jambi Tahun 2018-2020 dapat dilihat dari tabel 1.1.

Tabel 1.1
Laporan Penjualan Tahun 2018-2020
(Motor)

Bulan	Terjual (Motor) 2018	Terjual (Motor) 2019	Terjual (Motor) 2020
Januari	258	176	207
Februari	181	154	192
Maret	220	159	186
April	199	156	84
Mei	285	186	82
Juni	208	110	117
Juli	228	230	143
Agustus	288	299	144
September	230	229	159
Oktober	208	240	140
November	168	208	126
Desember	182	196	207
Jumlah	2665	2114	1787
Rata-rata	26,65%	21,14%	17,87%

Sumber: PT. Sinar Sentosa Primatama di Kota Jambi 2018-2020

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa rata-rata pencapaian penjualan dari 2018-2020 menurun, dimana pada 2018 ke 2019 menurun 5,51% dan dari 2019 ke 2020 menurun 3,27%. Itu mengindikasikan kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Primatama di Kota Jambi belum optimal. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan PT. Sinar Sentosa Primatama di

Kota Jambi dengan karyawan dan kondisi kerja karyawan, ada beberapa indikasi yang mencerminkan kinerja karyawan yang masih belum optimal, indikasi tersebut adalah sering terjadi karyawan yang masih kurang profesional dalam bekerja, dan juga loyalitas yang rendah serta sering terjadi ketidak kompak team, mengakibatkan penjualan menjadi terganggu dan target penjualan menjadi tidak tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Citra Karya Inti Sentosa II Kota Jambi)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan evaluasi mengenai pentingnya kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat diperkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.
3. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang berhubungan dengan penelitian selanjutnya.