

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, maju dan mundurnya perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah unsur pertama keberhasilan suatu perusahaan, yang memiliki peran sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan saat ini khususnya pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri agar tetap dapat bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis global yang semakin ketat dan meningkat. Oleh karena itu, untuk mengatasi hal tersebut sangatlah diperlukan SDM yang berkualitas, kreatif, inovatif, berdaya saing tinggi, serta memiliki kinerja yang tinggi. Perusahaan juga dituntut untuk lebih mampu mengelola dan mengembangkan dengan sebaik-baiknya segala potensi dan kualitas SDM agar perusahaan tidak mengalami penurunan kinerja dan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja tinggi dalam bekerja, karena dengan hal itu maka tujuan utama perusahaan

akan tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawannya sehingga setiap karyawan bekerja secara optimal. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terdapat dalam perusahaan dapat teratasi.

Perusahaan yang memberikan kompensasi yang baik dapat mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Hasibuan (2019: 198), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan demikian semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas. Lingkungan kerja nonfisik terdiri dari hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

Selain itu dalam pencapaian kinerja yang optimal seorang karyawan juga harus memiliki motivasi terhadap pekerjaannya. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kadarisman (2016: 278) mengatakan bahwa, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Permasalahan kinerja karyawan juga terjadi pada PT. Senamas Energindo Mineral yang merupakan perusahaan pemilik untuk perusahaan pertambangan, perkapalan dan perdagangan batu bara. Dari hasil wawancara dengan HRD PT. Senamas Energindo Mineral menjelaskan bahwa terjadi permasalahan kinerja yaitu rendahnya kinerja karyawan. Beberapa faktor yang disampaikan oleh HRD yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja yang rendah, kompensasi karyawan tidak mengalami banyak peningkatan, kompetensi karyawan yang rendah dan fasilitas pekerjaan yang kurang memadai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Senamas Energindo Mineral mengenai penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 - 2021 dapat dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

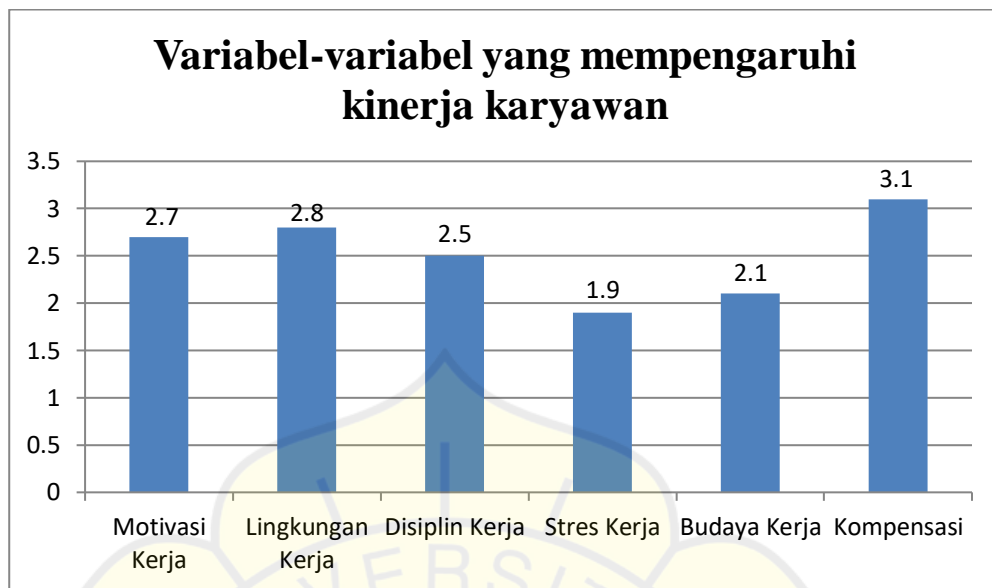
**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja**

No.	Aspek Penilaian	2020	2021	Keterangan
1.	Kualitas Kerja	84	80	Menurun
2.	Kuantitas Kerja	80	75	Menurun
3.	Inisiatif Kerja	78	79	Meningkat
4.	Disiplin	76	74	Menurun
5.	Tanggung Jawab	80	76	Menurun
6.	Motivasi	84	80	Menurun
7.	Kerjasama	78	74	Menurun
8.	Pemahaman Terhadap Tugas	80	82	Meningkat
9.	Ketepatan Waktu	80	70	Menurun
10.	Penyesuaian Diri	80	72	Menurun
11.	Komunikasi	83	80	Menurun
	<b>Total</b>	<b>883</b>	<b>842</b>	Menurun
	<b>Rata-Rata</b>	<b>80,3</b>	<b>76,5</b>	Menurun

Sumber : HRD PT. Senamas Energindo Mineral

Berdasarkan tabel 1.1 data penilaian kinerja karyawan diatas pada tahun 2020 – 2021 menunjukkan bahwa tingkat kinerja pada karyawan di PT. Senamas Energindo Mineral mengalami penurunan rata-rata sebesar 3,8%.

Dari beberapa jurnal penelitian terdahulu tentang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja, budaya kerja dan kompensasi. Perlu diketahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Senamas Energindo Mineral, maka untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 20 responden PT. Senamas Energindo Mineral mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja. Berikut hasil presentase variabel-variabel pengaruh Kinerja Karyawan pada PT. Senamas Energindo Mineral :



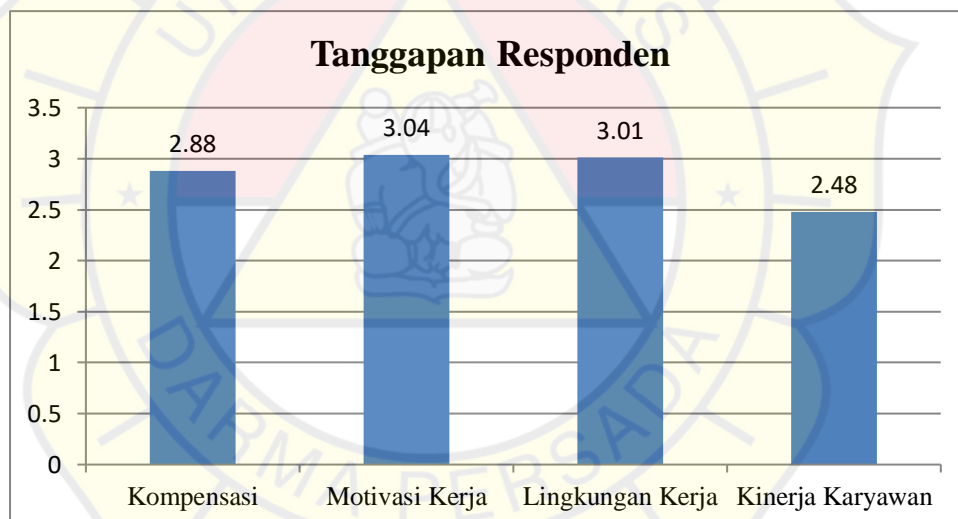
Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2022

**Gambar 1.1 Variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari pra survei kepada 20 responden PT. Senamas Energindo Mineral mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui bahwa variabel yang digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah nilai variabel dengan 3 (tiga) rata-rata tertinggi sebagai variabel independen. Nilai motivasi kerja memiliki nilai rata-rata 2.7 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang tinggi, variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 2.8 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang tinggi, variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 2.5 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang rendah, variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata 1.9 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang rendah, variabel budaya kerja memiliki nilai rata-rata 2.1 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang rendah, kemudian variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata 3.1 yang artinya variabel tersebut

memiliki nilai yang sangat tinggi. Dengan demikian variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja adalah variabel yang paling berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT. Senamas Energindo Mineral.

Selanjutnya penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan pra kuesioner kepada 20 responden sebagai data observasi awal mengenai dimensi kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Senamas Energindo Mineral. Secara garis besar hasil pengelolaan data dari penyebaran pra kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2022

**Gambar 1.2**

**Grafik Tanggapan Responden Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT. Senamas Energindo Mineral**

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal dilakukan penulis, dapat dilihat bahwa berdasarkan skala interpretasi nilai pada tabel 3.3, hasil rata-rata dari pengelolaan data jawaban responden yaitu variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 2.88 mengidentifikasi bahwa kompensasi

tergolong baik, variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3.04 mengidentifikasi bahwa motivasi kerja baik, variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 3.01 mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja baik, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 2.48 mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan tergolong rendah.

Berkaitan dengan judul, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fransisca Eko Sagita, Asmie Poniwatie dan Nurul Iman (2021) yang berjudul pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yussy Mulya Abadi, yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh yang melatar belakangi kinerja karyawan pada PT. Senamas Energindo Mineral, melalui penelitian dengan judul yaitu: **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Senamas Energindo Mineral”**.

## 1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada PT. Senamas Energindo Mineral adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik, tetapi kinerja karyawan PT. Senamas Energindo Mineral masih rendah.
2. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik, tetapi kinerja karyawan di PT. Senamas Energindo Mineral masih rendah.
3. Lingkungan kerja sudah baik, tetapi kinerja karyawan di PT. Senamas Energindo Mineral masih rendah.

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini dibatasi pada variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan dengan jumlah responden sebanyak 100 orang yang merupakan karyawan tetap PT. Senamas Energindo Mineral.



### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat ditetapkan sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Senamas Energindo Mineral?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Senamas Energindo Mineral?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Senamas Energindo Mineral?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Senamas Energindo Mineral?

### 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Senamas Energindo Mineral.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Senamas Energindo Mineral.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Senamas Energindo Mineral.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Senamas Energindo Mineral.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian, berbagai macam kegunaan yang dapat dipelajari. Menurut jenisnya, kegunaan dibagi menjadi dua yaitu :

##### a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bukti empiris. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam pendalaman teori-teori yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai variabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

##### b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan secara praktis dan penanganan yang tepat dalam penyelesaian masalah kinerja terhadap karyawan. Sehingga diharapkan dapat menjadi referensi dalam menentukan kebijakan dengan sumber daya manusia.