

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja yang berkualitas memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya penting bagi suatu perusahaan karena memiliki energi, bakat dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan orang-orang yang bekerja untuk mencapai keuntungan yang optimal dan mencapai tujuan bersama. Hubungan atasan dengan *staff* saling menguntungkan dan saling bergantung, tidak mungkin seorang atasan melakukan sendiri tanpa seorang *staff*, dan tidak mungkin seorang *staff* bekerja tanpa seorang atasan. Karena adanya ketergantungan antara keduanya, kinerja karyawan akan menentukan kemajuan perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, efektifitas dan efisiensi suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah *intern* dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Di era globalisasi yang penuh dengan adanya berbagai persaingan, mendorong setiap karyawan memiliki berbagai keterampilan khusus yang berguna dan

memiliki kinerja yang memuaskan sehingga dapat berkontribusi bagi perusahaan demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Affandi (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan kompensasi yang tepat kepada seluruh karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis melakukan wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) tentang permasalahan di CV. Angkasa Jaya Plasindo yaitu kinerja karyawan yang menurun di tahun 2022. Berikut data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 dan 2022 dijelaskan pada tabel 1.1 :

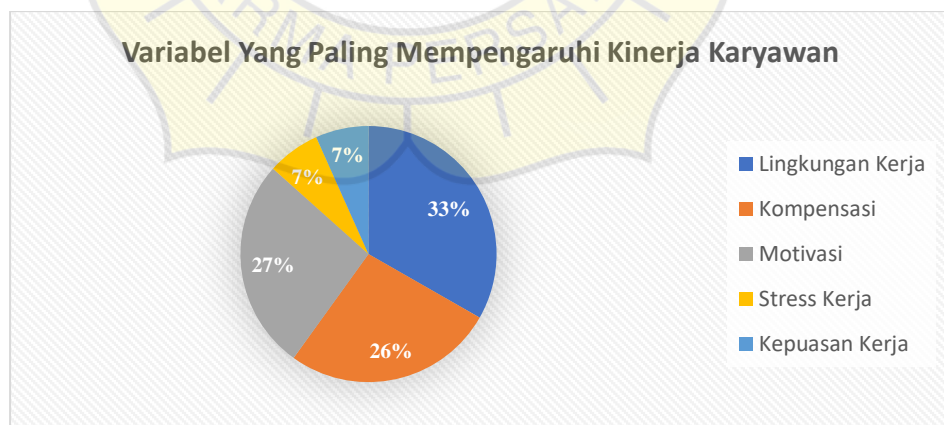
Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja karyawan tahun 2021 dan 2022

No	Unsur yang dinilai	Bobot (%)	Tahun			
			2021		2022	
			Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1	Kualitas	20	74	14,8	66	13,2
2	Tanggung jawab	20	72	14,4	78	15,6
3	Kuantitas	20	80	16	65	13
4	Insiatif	20	71	14,2	65	13
5	Ketepatan waktu	20	67	13,4	70	14
Jumlah		100%		72,8		68,8

Sumber: Data penilaian kinerja karyawan CV. Angkasa Jaya Plasindo

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah kualitas kerja, tanggung jawab, kuantitas kerja, inisiatif dan ketepatan waktu dengan bobot 20%. Nilai capaian dari sasaran kinerja karyawan telah tercapai namun mengalami penurunan satu tahun terakhir. Pada tahun 2021 jumlah skor kinerja karyawan sebesar 72,8 % mengalami penurunan di tahun 2022 menjadi 68,8%. Terjadinya penurunan kinerja karyawan CV. Angkasa Jaya Plasindo adalah dikarenakan kurangnya koordinasi dan sinergi dalam melakukan pemantauan, dan evaluasi pencapaian kinerja tahun sebelumnya untuk dilakukan tindak lanjut.

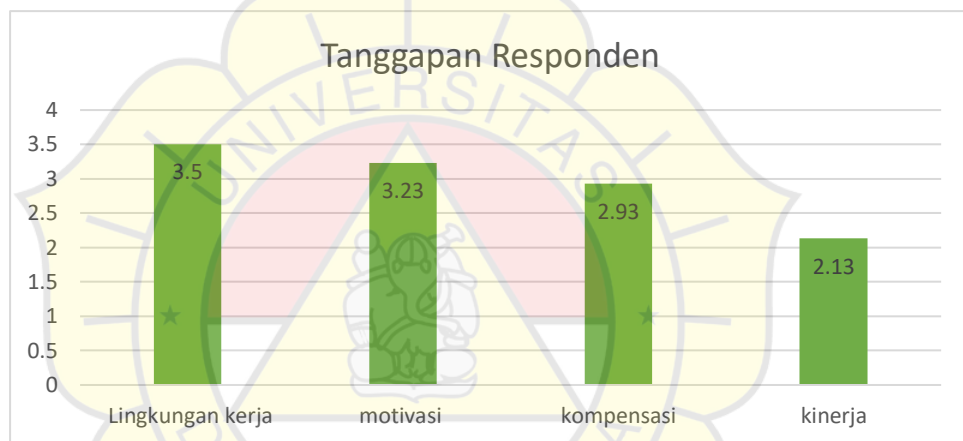
Untuk mendukung hasil penelitian, penulis kemudian melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20% dari populasi karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di CV. Angkasa Jaya Plasindo berikut hasil pra survey tersebut :



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2023

Gambar 1.1 Diagram hasil pra survei variabel kinerja karyawan di CV. Angkasa Jaya Plasindo

Berdasarkan gambar 1.1 diagram hasil pra survei mengenai variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi kerja. Variabel tersebut yang akan digunakan sebagai variabel independen penelitian ini. Selanjutnya penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan CV. Angkasa Jaya Plasindo untuk mengetahui tanggapan mengenai pengukuran kinerja karyawan dengan variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi dengan hasil sebagai berikut :



Sumber : Diolah penulis pada tahun 2023

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Karyawan Mengenai Lingkungan kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Angkasa Jaya Plasindo

Berdasarkan grafik pada gambar 1.2 menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Angkasa Jaya Plasindo Lingkungan kerja (X1) mempunyai rata-rata sebesar 3,5 berdasarkan skala interval berarti lingkungan kerja sangat baik, lalu ada motivasi kerja (X2) dengan nilai rata-rata 3,23 menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi, kemudian kompensasi (X3) dengan nilai rata-rata 2,93 menunjukkan bahwa kompensasi juga terbilang tinggi, sementara kinerja (Y) dengan nilai rata-rata 2,13 yang artinya kinerja rendah.

Dari penelitian pendahuluan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Jannah dan Wahyuni (2021) yang menyatakan Lingkungan kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Angkasa Jaya Plasindo**”.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penilaian ini dapat diuraikan sebagai berikut : *

1. Lingkungan kerja karyawan pada CV. Angkasa Jaya Plasindo sangat baik namun kinerja karyawan rendah.
2. Motivasi kerja karyawan pada CV. Angkasa Jaya Plasindo tinggi namun kinerja karyawan masih rendah.
3. Kompensasi karyawan yang diberikan pada CV. Angkasa Jaya Plasindo sangat tinggi namun kinerja karyawan masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja,

Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Angkasa Jaya Plasindo.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Apakah Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Angkasa Jaya Plasindo?
- b. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Angkasa Jaya Plasindo?
- c. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Angkasa Jaya Plasindo?
- d. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Angkasa Jaya Plasindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dan diadakannya penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan” adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Angkasa Jaya Plasindo.

- b. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Angkasa Jaya Plasindo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Angkasa Jaya Plasindo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Angkasa Jaya Plasindo.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah ditulis diatas, terdapat dua manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Manfaat Akademis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi kontribusi di dalam perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di mana Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi merupakan salah satu strategi yang sering digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, masukan dan evaluasi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

- 2) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja,

motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Angkasa Jaya Plasindo. Serta menjadi referensi dalam menentukan masalah baru penelitian selanjutnya.

