

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara optimal agar memperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya peran manusia meskipun ada berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi. Oleh karena itu menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapakan karyawannya mempunyai

prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan mempunyai karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya sendiri. Dengan itu kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Notoatmodjo (2003) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Notoatmodjo, 2003).

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Anorogo dan Widiyanti yang dikutip Putranto (2012) yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, dan rekan kerja yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimana jika keadaan disekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah diajak bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas ditempat tersebut.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang aman, suhu ruangan yang tetap, pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti dalam Sugiyarti, 2012). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh suatu perusahaan atau organisasi maka akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mendorong semangat kerja karyawan dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan

memberikan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002).

Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial langsung dan tidak langsung maupun yang non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan yaitu dalam bentuk gaji, upas, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang juga disebut tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pelaksanaan tugas – tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan, atau dari lingkungan fisik orang itu bekerja.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya jumlah kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil dirasakan karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab atas masing – masing tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Panggabean (2002) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2014), kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas – tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri

karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Widodo (2015), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja.

SPBE PT Radekata Mitra adalah salah satu perusahaan stasiun pengisian bulk elpiji yang telah mendapatkan seluruh persetujuan dan perizinan sesuai ketentuan yang berlaku. Perusahaan ini mempunyai karyawan yang berpendidikan sampai ditingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan ada beberapa yang berpendidikan Sarjana (S1). Berikut tabel data karyawan yang ada di perusahaan tersebut :

**Tabel 1.1 Data Karyawan**

No	Posisi	Pendidikan	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
1.	Bag. Keuangan dan Adm Personalia	S1	Perempuan	1
2.	Bag. Administrasi	S1 dan SMA	Perempuan dan laki - laki	3
3.	Security	SMA	Laki - laki	4
4.	Karyawan	SMA/SMK	Laki - laki	44

*Sumber:* Diolah oleh peneliti

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk proposal dan mengambil penelitian di lingkungan kerja pada SPBE PT Radekatama Mitra dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan SPBE PT Radekatama Mitra Baleendah Kab.Bandung)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka masalah yang diidentifikasi dari penelitian ini adalah :

1. Suhu udara diruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal.
2. Kurangnya pemberian kompensasi yang didapatkan jika dibandingkan dengan tugas yang ada.
3. Kurang disiplinnya karyawan karena masih terjadi keterlambatan karyawan.
4. Belum tersedianya kantin diarea perusahaan sehingga karyawan harus keluar area perusahaan.

## **C. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBE PT Radekatama Mitra Baleendah Kab.Bandung?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBE PT Radekatama Mitra Baleendah Kab.Bandung?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBE PT Radekatama Mitra Baleendah Kab.Bandung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini secara umum berupaya untuk mengetahui dan meneliti seberapa besar hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan diperusahaan.

Dengan ditelitinya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan disamping untuk mengetahui aspek – aspek yang diduga berperan dalam penentuan lingkungan kerja dan kompensasi diharapkan juga akan menjawab permasalahan kinerja yang sangat diharapkan oleh perusahaan.

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPBE PT Radekatama Mitra.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan SPBE PT Radekatama Mitra
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan SPBE PT Radekatama Mitra.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak SPBE PT Radekatama Mitra dan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang barang jadi.

2. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun proposal dalam bidang yang sama maupun bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

### 3. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataannya dalam praktek. Dalam teori maksudnya adalah penguasaan dan penghayatan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan. Dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya.

## F. Kerangka Pemikiran

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok (Sedarmayanti, 2011). Sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum *et al.*, (2014); Murdiyanto (2012); Potu (2013); Hidayat dan Taufiq (2012); Arianto (2013) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Farmer (2008) melakukan penelitian mengenai hubungan antara kompensasi yang diterima oleh CEO perusahaan di Amerika Serikat dan Inggris dengan kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Muryato (2011) juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Melihat penelitian – penelitian yang telah disampaikan, dimana dari masing – masing variabel tersebut, baik itu lingkungan kerja maupun kompensasi menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kondusif akan meningkatkan *mood* dan dapat memperbaiki kondisi psikolog karyawan, dengan kondisi seperti itu maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, kompensasi yang sesuai dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan juga.

Terlihat bahwa lingkungan kerja dan kompensasi sangat berperan pada kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal serta kompensasi yang sesuai. Oleh



sebab itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal pemimpin perusahaan SPBE PT Radekatama Mitra seharusnya dapat memberikan kompensasi atau upah yang sesuai dengan tugas yang ada. Mengingat salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Selain itu memberikan suasana kerja yang nyaman ditempat kerjanya juga merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang optimal.

**Tabel 1.2**

**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dwi Septianto, 2010	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pataya Raya Semarang)	V. Bebas: Lingkungan kerja, stres kerja V. Terikat: Kinerja Karyawan	Regresi Linier	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
2.	Adhian Nugraha, 2010	Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap	V. Bebas: Ketidakamanan kerja, kepuasan kompensasi V. Terikat: Kinerja	Regresi Linier	Kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

		Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bank Rakyat Indonesia cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya)	karyawan		
3.	Nunung Ristiana, 2012	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus	V. Bebas: Kompensasi, lingkungan kerja, motivasi V. Terikat: Kinerja	Regresi Linier	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4.	Junita Yanti Tambunan (2013)	Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja dan	V. Bebas: Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan	Regresi Linier	Lingkungan kerja, promosi jabatan

		Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab.Tapanuli Tengah	V.Terikat: Kepuasan Kerja		berpengaru h signifikan terhadap kepuasan kerja
5.	I Made Rai Buda Lantara (2009)	Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Tiara Cipta Nirwana	V.Bebas: Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Lingkungan Kerja V.Terikat: Kepuasan Kerja	Regresi Linier	Insentif Finansial, Insentif Non Finansial serta Lingkungan Kerja secara simultan berpengaru h signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
6.	Bachtiar (2012)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja	V.Bebas: Motivasi, Lingkungan Kerja	Regresi Linier	Ada pengaruh motivasi kerja dan

		Terhadap Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan Study pada PT Aqua Tirta Investama di Klaten	V.Terikat: Kinerja Karyawan		lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Aqua Tirta Investama Klaten
7.	Fariz Ramanda (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi pada Karyawan PT Naraya Telematika Malang	V.Bebas: Lingkungan Kerja V.Terikat: Kinerja Karyawan	Regresi Linier	Adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT Naraya Telematika Malang
8.	Iskandar (2012)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap	V.Bebas: Motivasi, Lingkungan Kerja V.Terikat:	Regresi Linier	Motivasi dan Lingkungan Kerja secara

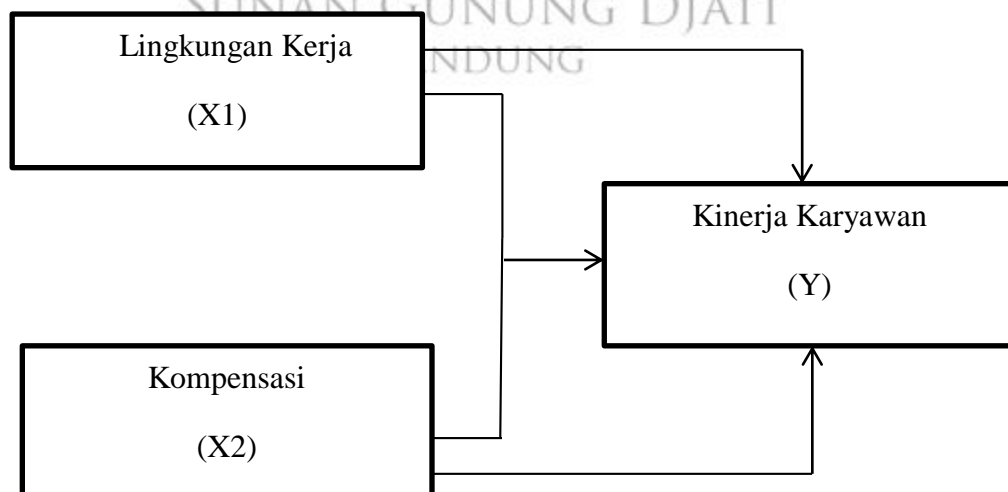
		Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal	Kinerja		simultan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se- Kabupaten Kendal
--	--	--	---------	--	---

*Sumber:* Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan kerangka pemikiran dan beberapa penelitian terdahulu, maka untuk lebih memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran yang diterjemahkan dengan diagram struktur seperti pada gambar: 1.1

**Gambar 1.1**

**Paradigma Penelitian**



*Sumber:* Diolah oleh Peneliti

Paradigma penelitian yang disajikan diatas menjelaskan bahwa faktor lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

### **G. Hipotesis**

Menurut Noor (2011) mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Keterkaitan antara lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan akan mempengaruhi tercapainya tujuan suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar ditempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai. Seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas dan cepat lelah.

Kompensasi yaitu seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002). Pemberian kompensasi adalah hal yang sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya pemberian kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila kompensasi yang perusahaan cukup adil dan layak bagi karyawan, hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing – masing tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, lingkungan kerja, kompensasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SPBE PT Radekatama Mitra Baleendah Kab.Bandung
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SPBE PT Radekatama Mitra Baleendah Kab.Bandung
- H3 : Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SPBE PT Radekatama Mitra Baleendah Kab.Bandung

