

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam konteks lingkungan usaha dan meningkatnya intensitas semakin dinamis, menuntut perusahaan supaya mampu mengelola tenaga kerja yang optimal serta meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Karyawan merupakan unsur strategis yang berperan signifikan dalam menetapkan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuan yang sudah dirumuskan. Kinerja karyawan yang maksimal tidak semata-mata bergantung pada kompetensi individu, melainkan juga diberi pengaruh oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta sistem pengupahan dan pemberian penghargaan yang diterapkan oleh suatu organisasi.

Lingkungan kerja dan kompensasi menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang baik dapat mendukung terciptanya kondisi kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sejalan dengan hal tersebut, Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi bagi organisasi. Oleh karena itu, perhatian terhadap lingkungan kerja dan kompensasi menjadi bagian penting dalam menciptakan

kinerja karyawan yang optimal serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Kondisi tersebut dapat meminimalkan tingkat stres kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, efektif, dan efisien. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta budaya kerja yang positif turut memperkuat dukungan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

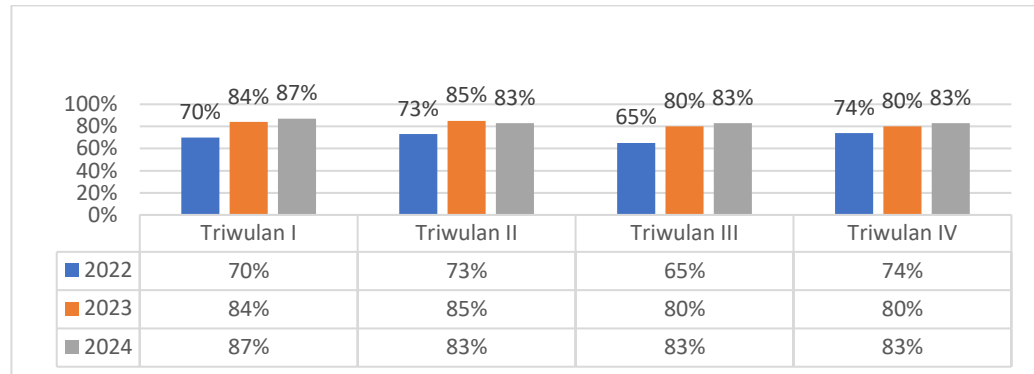
Selain lingkungan kerja, kompensasi juga memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang diterapkan secara adil dan sesuai dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu strategi penting bagi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta menghadapi persaingan industri yang semakin ketat.

Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai keluhan terkait kondisi lingkungan kerja dan sistem kompensasi. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT Karya Mandiri Sepakat, ditemukan bahwa beberapa karyawan masih mengeluhkan kenyamanan lingkungan kerja, seperti pencahayaan dan sirkulasi udara yang belum optimal. Selain itu, terdapat pula tanggapan mengenai kompensasi, khususnya

kesesuaian upah dengan beban dan hasil kerja yang diterima. Kondisi tersebut apabila tidak dikelola dengan baik dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu perusahaan industri terkemuka di Indonesia, yakni PT Karya Mandiri Sepakat. Dalam pelaksanaan tugas operasionalnya, perusahaan tersebut ketergantungan pada kinerja karyawan yang memiliki kompetensi serta tingkat dedikasi yang tinggi. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti tekanan penyelesaian proyek, kondisi kerja lapangan, serta kesesuaian antara kompensasi dan tanggung jawab pekerjaan, yang kerap memengaruhi kinerja individu maupun tim.

Tujuan dari penelitian ini yakni guna menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja beserta kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Karya Mandiri Sepakat. Temuan penelitian ini diyakini bisa menyajikan bukti empiris terkait hubungan antara kedua variabel yang diteliti dan dijadikan referensi bagi manajemen terhadap penyusunan strategi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.



Sumber: PT. Karya Mandiri Sepakat Tahun 2021-2024 (Data diolah Penulis)

Gambar: 1.1 Pencapaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan Grafik Pencapaian Kinerja Karyawan PT Karya Mandiri Sepakat periode 2022–2024, terlihat adanya perubahan pencapaian kinerja dari Triwulan I hingga Triwulan IV. Pada tahun 2022, pencapaian kinerja sebesar 70% pada Triwulan I meningkat menjadi 73% pada Triwulan II, namun menurun menjadi 65% pada Triwulan III atau turun sebesar 8%. Penurunan tersebut menunjukkan adanya kondisi yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja karyawan. Kondisi ini diduga berkaitan dengan dinamika pemberian kompensasi atau upah yang belum sepenuhnya dipersepsikan sesuai dengan beban dan hasil kerja karyawan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja dari aspek kenyamanan, pencahayaan, dan sirkulasi udara juga masih perlu diperhatikan. Selanjutnya, pada Triwulan IV kinerja kembali meningkat menjadi 74% atau naik sebesar 9% dibandingkan Triwulan III. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun kinerja dapat kembali meningkat, pencapaiannya masih mengalami perubahan antarperiode.

Selanjutnya, pada tahun 2024 pencapaian kinerja pada Triwulan I mencapai 87% dan menjadi pencapaian tertinggi selama periode pengamatan. Namun, pada Triwulan II pencapaian kinerja kembali mengalami penurunan menjadi 83% atau turun sebesar 4%. Pada Triwulan III dan Triwulan IV, pencapaian kinerja tetap berada pada angka 83% sehingga tidak menunjukkan peningkatan lebih lanjut. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja belum sepenuhnya berlangsung secara konsisten. Kondisi ini diduga masih berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap kesesuaian kompensasi dengan kontribusi yang diberikan serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal dalam memberikan kenyamanan selama bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Budiyanto selaku Manajer Sumber Daya Manusia dan Dukungan Umum PT Karya Mandiri Sepakat, diperoleh informasi bahwa kondisi lingkungan kerja dan kompensasi turut memengaruhi kinerja karyawan. Beliau menyampaikan bahwa kenyamanan lingkungan kerja, seperti pencahayaan dan sirkulasi udara, masih perlu diperhatikan. Selain itu, persoalan upah juga menjadi salah satu hal yang diperhatikan karyawan karena berkaitan dengan beban dan hasil kerja yang diterima.

Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap 6 karyawan dengan rentang usia 21-30 tahun dan masa kerja antara 1–5 tahun, sebanyak 4 karyawan menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif.

Karyawan mengungkapkan bahwa hubungan dengan rekan kerja yang baik, komunikasi dengan atasan, serta fasilitas kerja yang memadai memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas. Namun, 2 karyawan lainnya menyampaikan bahwa pada waktu tertentu kondisi lingkungan kerja masih kurang mendukung, terutama dari aspek pencahayaan dan sirkulasi udara. Kondisi tersebut dirasakan dapat mengurangi kenyamanan dan konsentrasi selama bekerja sehingga berpotensi memengaruhi penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu yang mengkaji keterkaitan antara lingkungan kerja, kompensasi, beserta kinerja karyawan menunjukkan adanya perbedaan temuan. Berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, Putra *et al.* (2023) menyatakan bahwa kinerja pegawai diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh lingkungan kerja, khususnya pada kategori guru tidak tetap. Sebaliknya, Pt *et al.* (*n.d.*) dalam penelitiannya di PT Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru mengungkapkan bahwasanya kinerja karyawan tidak diberi pengaruh signifikan oleh lingkungan kerja, sehingga faktor lain lebih dominan dalam meningkatkan kinerja.

Selain lingkungan kerja, aspek kompensasi juga menjadi fokus pembahasan dalam wawancara. Pihak manajemen menyampaikan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi berupa gaji dan tunjangan sesuai dengan ketentuan serta kebijakan yang berlaku. Meskipun demikian, manajemen menyadari bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi dapat berbeda-beda, khususnya apabila dikaitkan dengan beban

kerja beserta pencapaian target yang ditetapkan. Alhasil, kompensasi dipandang sebagai faktor strategis yang berperan penting dalam memengaruhi motivasi kerja serta kinerja karyawan.

Temuan penelitian sebelumnya terkait variabel kompensasi memperlihatkan inkonsistensi pada temuan. Rakha Samboga dan Muhammad Subkhan (2025) menemukan bahwa kinerja karyawan tidak diberi pengaruh positif oleh kompensasi, sedangkan Marsella Monica (n.d.) menyatakan bahwa kinerja karyawan diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh kompensasi.

Karyawan yang menjadi responden dalam wawancara mengungkapkan bahwa kompensasi yang berkontribusi secara signifikan dalam membentuk tingkat motivasi kerja. Para karyawan menyatakan bahwa motivasi kerja cenderung meningkat apabila kompensasi yang diberikan sebanding dengan beban kerja serta hasil kinerja yang dicapai. Sebaliknya, apabila kompensasi dipersepsikan tidak proporsional atau diberikan tidak tepat waktu, keadaan tersebut dapat menyebabkan penurunan tingkat motivasi kerja dan dampak negatif terhadap capaian kinerja karyawan.

Perbedaan temuan dalam penelitian-penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian, khususnya terkait ketidakkonsistenan hasil mengenai pengaruh lingkungan kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, studi yang menguji lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan masih relatif minim, terutama dalam konteks sektor publik. Hal ini berlaku pula pada PT Karya Mandiri Sepakat yang memiliki

karakteristik pekerjaan serta tingkat tekanan operasional yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan lain.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis berminat menelaah beserta mengkaji lebih mendalam berbagai permasalahan yang kerap terjadi serta faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PT Karya Mandiri Sepakat. Oleh karena itu, permasalahan tersebut akan dianalisis secara mendalam dalam proposal penelitian yang disusun oleh peneliti dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA MANDIRI SEPAKAT.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengkajian beserta analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Karya Mandiri Sepakat.

1. Kidakstabilan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Budiyanto sebagai Manajer PT Karya Mandiri Sepakat, diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan saat ini masih menunjukkan kondisi yang belum stabil. Terlihat dari produktivitas karyawan yang belum konsisten, variasi kualitas hasil kerja, serta adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas pada beberapa bagian kerja. Beliau menyampaikan bahwa meskipun standar operasional perusahaan telah ditetapkan, dalam praktiknya masih terdapat karyawan

yang belum sepenuhnya mampu memenuhi standar tersebut secara berkelanjutan.

2. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung

Bedasarkan hasil wawancara dengan Bapak Budiyanto sebagai manajer menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun masih terdapat beberapa aspek yang belum sepenuhnya terpenuhi. Beliau mengakui bahwa kenyamanan ruang kerja, tata letak fasilitas, serta kondisi fisik lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kelancaran aktivitas operasional secara optimal.

3. Kompensasi belum sepenuhnya memotivasi karyawan

Kompensasi yang dapat dirasakan ketidak sesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima. Selain itu, persepsi keadilan dalam pemberian kompensasi serta ketepatan waktu pembayaran masih menjadi perhatian dan dapat memengaruhi semangat kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Budiyanto sebagai Manajer perusahaan juga menyampaikan bahwa sistem kompensasi telah disusun sesuai kebijakan perusahaan, namun mengakui masih terdapat persepsi ketidakadilan dari sebagian karyawan.

4. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya

Menurut informasi yang diperoleh dari pihak manajer, bisa diambil kesimpulan bahwasanya hingga saat ini perusahaan belum melakukan

analisis yang membahas secara internal. Manajer juga menjelaskan bahwa evaluasi kinerja yang selama ini dilakukan masih bersifat administratif dan belum didukung oleh analisis ilmiah yang mendalam.

Selain itu, peneliti mencermati bahwa temuan penelitian sebelumnya memperlihatkan adanya ketidakkonsistenan temuan. Beberapa studi memperlihatkan bahwa kinerja karyawan diberi pengaruh signifikan oleh kompensasi beserta lingkungan kerja, sedangkan penelitian lain menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Variasi hasil tersebut menunjukkan pentingnya dilakukan penelitian lanjutan dengan konteks dan objek penelitian yang berbeda.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini ialah PT Karya Mandiri Sepakat, dengan penekanan kajian pada kondisi lingkungan kerja, sistem kompensasi yang diterapkan, serta kinerja karyawan dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

2. Responden Penelitian

Responden penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Karya Mandiri Sepakat yang masih aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan. Karyawan dipilih sebagai responden karena mereka secara langsung mengalami kondisi lingkungan kerja, menerima kompensasi, serta menampilkan kinerja dalam pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari.

3. Variabel Penelitian

- a. Variabel lingkungan kerja (X1): Lingkungan kerja merupakan kondisi kerja yang meliputi aspek fisik dan nonfisik di tempat kerja, seperti tingkat kenyamanan, keamanan, hubungan kerja, serta suasana kerja yang dirasakan oleh karyawan.
 - b. Variabel Independen (X2): Kompensasi, yang meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan bentuk imbalan lain yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan.
 - c. Variabel Dependen (Y): Kinerja karyawan: yang dievaluasi menurut tingkat kuantitas pekerjaan, kualitas hasil kerja, ketepatan penyelesaian tugas, beserta tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Periode Penelitian: Penelitian dibatasi pada data, fenomena, dan kondisi karyawan PT Karya Mandiri Sepakat, sesuai dengan ketersediaan laporan kinerja dan dokumentasi instansi.

D. Rumusan Masalah

Dari identifikasi permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis merumuskan permasalahan penelitian menjadi:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Karya Mandiri Sepakat?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Karya Mandiri Sepakat?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Mandiri Sepakat?

E. Tujuan Penelitian

Dari perumusan permasalahan yang sudah dikemukakan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini mencakup:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karya Mandiri Sepakat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Karya Mandiri Sepakat
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Karya Mandiri Sepakat.

F. Manfaat Penelitian

Bedasarkan tujuan penelitian tersebut, alhasil manfaat penelitian mencakup:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah berupa sumber informasi dan referensi yang bermanfaat bagi para pemangku kepentingan, khususnya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan serta memperdalam pemahaman akademik

mengenai keterkaitan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini menghadirkan manfaat bagi penulis dalam memperluas wawasan, meningkatkan pemahaman keilmuan, serta menambah pengalaman dalam pelaksanaan penelitian ilmiah. Selain itu, penelitian ini dijadikan media untuk mengaplikasikan teori-teori yang sudah diperoleh selama proses perkuliahan ke dalam praktik empiris.

b. Bagi Instansi Terkait

Temuan penelitian ini diyakini bisa dijadikan sumber referensi, masukan, beserta bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait dalam proses pengambilan keputusan, perumusan kebijakan, serta penyusunan langkah-langkah strategis guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja sesuai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diyakini bisa menghadirkan kontribusi ilmiah sebagai sumber informasi dan rujukan bagi pembaca, peneliti berikutnya, serta para pemangku kepentingan dalam memperluas wawasan keilmuan, sekaligus menjadi dasar bagi pelaksanaan penelitian lanjutan yang relevan.

G. Jadwal Penelitian

Berikut adalah jadwal penelitian selama menulis penelitian ini:

Tahapan Penelitian	2025		2026				
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
Pengajuan Judul Skripsi							
Penyusunan Proposal							
Bimbingan Proposal Penelitian							
Sidang Proposal Penelitian							
Revisi Hasil Seminar Proposal							
Pengumpulan Data Penelitian							
Analisis Dan Interpretasi Data							
Penyusunan Skripsi							
Bimbingan Skripsi							
Sidang Hasil Skripsi							

Sumber: (diolah oleh penulis, 2026)

H. Sistematika Penelitian

Untuk memberikan uraian yang lebih sistematis, jelas, dan komprehensif mengenai pembahasan dalam skripsi ini, diperlukan penyusunan sistematika penulisan sebagai pedoman beserta kerangka dalam penyusunan skripsi. Adapun susunan sistematika penulisan skripsi ini mencakup:

1. Bagian Awal

Bagian ini meliputi halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan dosen pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan,

kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, penjelasan mengenai lambang dan singkatan, serta abstrak.

2. Bagian Utama

Bagian utama mencakup bab beserta sub bab berupa:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari:

- A. Latar belakang
- B. Identifikasi masalah
- C. Batasan masalah
- D. Rumusan masalah
- E. Tujuan masalah
- F. Manfaat penelitian
- G. Jadwal penelitian
- H. Sistematika penulisan skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini meliputi:

- A. Konsep kajian teori
- B. Kajian penelitian terdahulu
- C. Kerangka berpikir
- D. Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Untuk menjaga ketertiban, bab metode penelitian mencakup beberapa bagian seperti:

- A. Metode dan pendekatan
- B. Waktu wilayah penelitian
- C. Populasi, Sampel
- D. Jenis dan Sumber data
- E. Teknik pengumpulan data
- F. Variabel penelitian
- G. Operasional Variabel
- H. Teknis analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. gambaran umum wilayah penelitian
- B. Analisis Deskriptif Statistik
- C. Pengujian dan Hasil Analisis
- D. Pembahasan

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

3. Bagian Akhir

Bagian akhir dari skripsi ini memuat daftar pustaka beserta daftar lampiran

