

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam organisasi ada beberapa posisi yang sangat menentukan berjalannya atau berkembangnya suatu perusahaan, salah satunya yang memiliki posisi strategis dalam memegang peranan dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Dalam organisasi sumber daya manusia mempunyai eksistensi yang sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Manusia adalah perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi, maka manusia sangat berperan aktif dan dominan dalam berjalannya aktivitas perusahaan. Seiring berjalannya waktu perusahaan pasti memiliki alat-alat canggih untuk menopang produktivitas perusahaan namun itu semua tidak akan mampu terwujud tanpa peran aktif karyawan (Hasibuan). Dengan kata lain, perusahaan tidak bisa menggantungkan keberhasilan perusahaan dengan alat-alat canggih tanpa adanya peranan yang optimal dari sumber daya manusia. Dalam mencapai tujuan organisasi yang optimal baik pemimpin maupun karyawan harus mempunyai sumber daya manusia yang optimal.

Keterlibatan sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan tidak dapat dipisahkan. Pengaruh dari kinerja individu pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, harapan dari tercapainya tujuan perusahaan akan berujung pada organisasi yang akan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia nya pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan adalah pengertian dasar dari kinerja. Kinerja karyawan adalah kuantitas output,

kualitas output, jangka waktu output, yang mampu mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi (Mathis dan Jackson, 2003).

Kinerja adalah kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran sebagai cerminan dari hasil atau tingkat keberhasilan karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. (Rivai, 2005). 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, penghasilan, 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, upah, 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, tentram, 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.

Produktifnya kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang menjadi penyebab berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67), “ Kinerja adalah bagaimana karyawan menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya dengan kualitas yang dihasilkan dari kuantitas kerja yang dicapai.” Bahkan di ajarkan dalam islam ketentuan manusia mengenai kesungguhan dalam bekerja, seperti salah satunya di jelaskan dalam surat at – taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٥﴾

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”

Tafsir Jalalain menjelaskan bahwa, (Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum ("Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada Yang Mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan.") lalu Dia akan membalasnya kepada kalian.

Perusahaan akan semakin dekat dengan tujuannya apabila kinerja dari karyawan dapat berjalan secara optimal, maka dari itu perusahaan sangat mengharapkan karyawannya dapat bekerja secara optimal. Kinerja memiliki berbagai komponen, dan tidak hanya merupakan hasil yang bisa dilihat langsung. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda sesuai dengan kekurangan atau kelebihan masing-masing, sehingga dalam kata lain kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual.

Kombinasi antara usaha, kemampuan, dan kesempatan yang diperoleh adalah ukuran dari bagaimana kinerja bekerja. Dibutuhkannya timbal balik dan kepercayaan yang tinggi antar anggota agar kinerja dapat berjalan dengan baik. “Dalam membangun dan mencapai kinerja yang tinggi membutuhkan jangka waktu yang lama serta harus memiliki kepercayaan dan menuntut perhatian yang baik dan terperinci dari pihak manajemen” Susanto (2003:20).

Inisiatif dan kreatifitas karyawan harus terus dikembangkan dalam tujuan untuk menunjang pengoptimalan daya kinerja karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki, sehingga secara tidak langsung perusahaan harus mampu mendorong karyawannya agar mampu membangun kedua aspek tersebut. Sehingga pada akhirnya tujuan perusahaan akan mampu tercapai karena didorong oleh antusiasme yang mampu diciptakan dalam lingkungan karyawan.

**TABEL 1.1**

**Data Kehadiran Karyawan PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA Periode Tahun 2019**

Bulan	Izin	Sakit	Tidak Hadir	Jumlah Pegawai
Januari	7	-	2	50
Februari	5	3	-	50
Maret	4	2	3	50
April	2	5	1	50
Mei	6	-	4	50
Juni	3	2	1	50
Juli	2	3	2	50

Bulan	Izin	Sakit	Tidak Hadir	Jumlah Pegawai
Agustus	6	4	-	50
September	2	1	3	50
Oktober	5	1	2	50
November	4	3	3	50
Desember	6	5	-	50

*Sumber : PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA ( Data diolah oleh peneliti ) 2022*

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa pada hampir setiap bulannya masih terdapat pegawai yang tidak hadir, yang menandakan bahwa kedisiplinannya masih kurang. Hal itu diduga juga dari pengaruh kompensasi dan lingkungankerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA”.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti melakukan identifikasi masalah yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT.Sentinel Mitra Adiyaksa. Berikut beberapa identifikasi masalah tersebut :

1. Karyawan PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA dirasa mengalami penurunan kerja karena pemberian kompensasi kurang maksimal.
2. Suhu udara di sebagian ruangan dirasa kurang mendukung sehingga

membuat karyawan kurang bekerja secara maksimal.

3. PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA dirasa perlu memberi kompensasi lebih sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan perusahaan.
4. Kinerja para karyawan pada PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA masih kurang yang dapat dilihat dari kedipsilinannya dimana pada hampir setiap bulannya masih terdapat yang tidak hadir/mangkir.
5. Pemberian kompensasi tambahan kepada para karyawan di PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA dirasakan masih kurang, kondisi lingkungan kerja pun masih ada beberapayang kurang baik dan semua itu mempengaruhi prestasi kerja para karyawan nya atau kinerja karyawan nya.

### **C. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah yang ditetapkan penulis dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA?
3. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA ?

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

Tujuan penelitian ini berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Ada pula manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :
  - a. Di harapkan penelitian ini dapat memberikan ide-ide yang bermanfaat bagi mereka para pihak yang membutuhkan.
  - b. Diharapkan melalui penelitian ini dapat digunakan sebagai pelengkap kajian terdahulu, materi pembelajaran pengetahuan di kemudian hari.
2. Manfaat Praktis :
  - a. Diharapkan melalui penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu yang didapat dalam perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan dan pembelajaran sebagai praktisi ketika menganalisis masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

- b. Diharapkan melalui penelitian ini, para peneliti di perusahaan atau institusi dapat memberikan informasi yang menarik tentang lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah manajemen sumber daya manusia di masa yang akan datang.

