

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sebagai ilmu sekaligus seni untuk menjadi pedoman pemikiran serta tindakan suatu individu/organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen juga memiliki turunan pengetahuan salah satunya adalah MSDM.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu bagian dari 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 yang telah tersedia organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu berjalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Perusahaan membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja bagus. Dengan demikian menunjukkan sumber daya manusia merupakan suatu kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Di era global saat ini perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas. Peningkatan kualitas ini sangat berpengaruh terhadap perusahaan karena dapat mempercepat pencapaian perusahaan dengan meningkatnya kualitas kinerja SDM pada perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan dampak yang optimal bagi perusahaan.

selain itu, dengan mempunyai pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya sendiri. Dengan ini kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawainya. Menurut Notoatmodjo (2003) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai 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, 2002).

Pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan sesuai apabila pegawai dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh suatu perusahaan atau organisasi maka akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk mendorong semangat kerja pegawai dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan pegawai. pegawai memberikan prestasi kerja sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan oleh pegawai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai 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 pegawai 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 yang bermakna sehubungan dengan pekerjaan, atau dari lingkungan fisik orang itu bekerja.

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

Penelitian ini dilakukan di Kawasaki Sentosa Motor Purwakarta yang merupakan Kantor *dealer* dan *service* (bengkel) motor yang khusus melayani produk Kawasaki di Kabupaten Purwakarta. *Dealer* ini melayani kebutuhan pelanggan untuk mencari berbagai produk motor Kawasaki dan juga dapat melakukan *Service* motor Kawasaki dengan segala jenis kendala baik dari yang ringan seperti ganti oli atau bahkan kerusakan berat seperti turun mesin.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ibu Rini Andriani sebagai Kepala Cabang mengemukakan informasi bahwa beberapa bentuk kompensasi non finansial yang diberikan pada pegawai adalah tunjangan kesehatan dan pengobatan, cuti, lembur dan asuransi. Adapun tujuan diberikannya kompensasi kepada pegawai adalah agar memperoleh pegawai yang memenuhi persyaratan perusahaan, memotivasi pegawai agar lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya, menjamin keadilan untuk hasil kerja atau prestasi yang diberikan pegawai mengenai kebijakan sistem kompensasi yang telah diterapkan perusahaan, dan memotivasi kinerja pegawai.

Selain kompensasi adapun faktor lingkungan kerja yang menjadi kendala pada perusahaan adalah kurangnya peredam suara pada lingkungan kerja yang bisa mengurangi kebisingan pada saat bekerja, terdapat bau-bauan yang kurang sedap, penempatan ruangan yang kurang diperhatikan sehingga

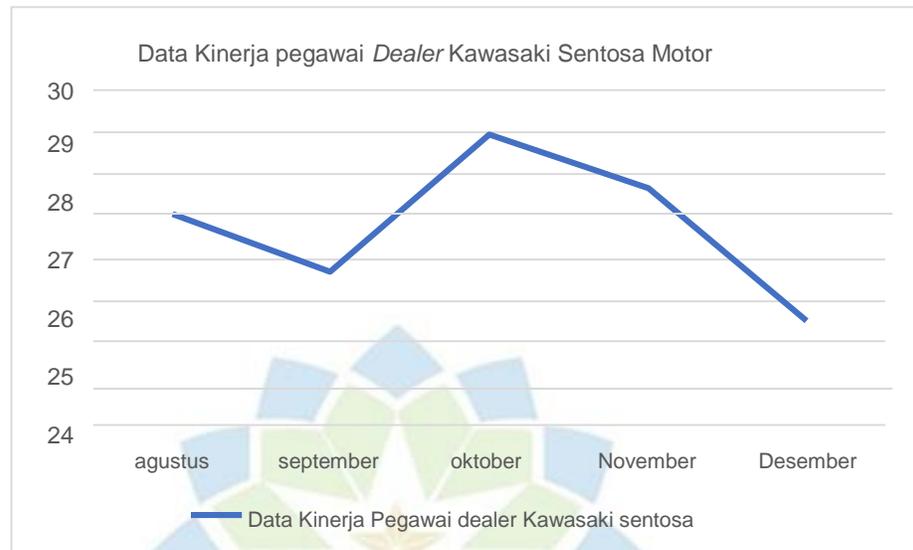
ruangan terasa sempit. Dan kendala pada lingkungan kerja pendukung pegawai seperti tempat parkir, kantin dan toilet yang kurang kondusif.

hasil dari wawancara beberapa karyawan disana ternyata terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi mereka yang menurun diakibatkan lingkungan ataupun non lingkungan yang karyawan rasakan, komunikasi yang kurang optimal antar sesama atau dengan pimpinan, hal ini tentu berkaitan dengan setiap karyawan itu sendiri yang punya motif ataupun latar belakang keperluan yang pasti berbeda dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya guna menghasilkan kinerja optimal.

Selain itu, masalah Pegawai yang ada di perusahaan seperti pegawai datang tidak tepat waktu dan absen tanpa keterangan, hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dan rasa kepemilikan pegawai terhadap perusahaan, rendahnya motivasi kerja yang didapat juga menjadi penyebab keterlambatan pegawai dalam bekerja. Selain itu, Perilaku menunda bahkan justru meninggalkan pekerjaan ketika waktu kerja juga terjadi pada pegawai di perusahaan ini, hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah terkait kinerja pegawai yang tentunya akan berakibat pada kemajuan serta pencapaian tujuan perusahaan. adanya masalah terkait kinerja pegawai yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komepensasi dan motivasi menjadi fokus penelitian yang akan dilakukan.

Untuk dapat melihat refleksi dari kejadian sebenarnya yang terjadi di lapangan, peneliti menyertakan data kinerja pegawai sebagai data pendahuluan yang menjadi landasan pada penelitian ini. Data kinerja dibawah ini dinilai segi kehadiran oleh pegawai pada *dealer* Kawasaki sentosa motor purwakarta. Data dapat dilihat sebagai berikut.

Gambar 1. 1 Data Kinerja pegawai *Dealer* Kawasaki Sentosa Motor



Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut dengan melaksanakan penelitian yang pembahasannya dijabarkan pada bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai *Dealer* Kawasaki Sentosa Motor Purwakarta”.

B. Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dipaparkan di atas sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi terdapat beberapa gejala masalah yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Tidak adanya sistem pemberian kompensasi pendidikan dan kompensasi pensiun bagi Pegawai yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang memiliki kendala-kendala seperti kebisingan, bau-bauan tidak sedap dan penataan ruangan yang kurang diperhatikan sehingga ruangan terkesan sempit.
3. Kurangnya fasilitas pendukung bagi pegawai seperti tempat parkir, kantin dan toilet yang kurang kondusif dan dapat mengakibatkan ketidaknyamanan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai *dealer* Kawasaki Sentosa Motor Purwakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai *dealer* Kawasaki Sentosa Motor Purwakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai *dealer* Kawasaki Sentosa Motor Purwakarta?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai *dealer* Kawasaki Sentosa Motor Purwakarta?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai *Dealer* Kawasaki Sentosa Motor Purwakarta.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai *Dealer* Kawasaki Sentosa Motor Purwakarta.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai *Dealer* Kawasaki Sentosa Motor Purwakarta.
4. Untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai *Dealer* Kawasaki Sentosa Motor Purwakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian merupakan hal yang sangat diharapkan dari hasil suatu penelitian yang dilakukan, adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan tambahan atau sebagai acuan dalam upaya pengembangan ilmu, khususnya dalam bidang keilmuan manajemen, dalam penelitian kuantitatif mengenai lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian yang diperoleh, penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat berupa ilmu pengetahuan dan wawasan baru bagi peneliti, dan dalam bidang ilmu pengetahuan penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan tentang manajemen. selain itu, dapat dijadikan estafet ilmu pengetahuan ke regenerasi di masa depan, juga di harapkan dapat dijadikan bahan serta masukan terhadap organisasi atau perusahaan tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai.

