

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai salah satu dari sekian banyak poin penting yang amat dibutuhkan oleh sebuah organisasi ataupun perusahaan di masa kini. Sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi di dalam sebuah perusahaan. Tentunya, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Dengan terdapatnya sumber daya manusia, sebuah perusahaan dapat beroperasi untuk meraih tujuannya. Namun, sumber daya manusia yang diperlukan oleh sebuah perusahaan haruslah memiliki beberapa syarat dan kriteria agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan mudah secara bersama-sama. Setiap perusahaan tentunya harus bisa memilih dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik dan terampil, baik itu dari pemimpinnya, karyawannya maupun siapa saja yang terlibat dalam proses berjalannya sebuah perusahaan. Bukan hanya dari sisi sumber daya manusia, aspek-aspek lain harus diperhatikan serta ditingkatkan oleh sebuah perusahaan apabila hendak mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa diantaranya ialah dari aspek internal dan eksternal perusahaan demi mendorong SDM yang memiliki kualitas yang baik dan juga mempunyai semangat menggebu dalam melakukan sebuah pekerjaan. Di dalam sebuah organisasi terdapat beberapa aspek yang bisa mendukung peningkatan kinerja sumber daya manusia yang tersedia di

dalam sebuah perusahaan adalah motivasi. Produktivitas akan meningkat seiring dengan naiknya motivasi kerja (Rambe, 2022).

Globalisasi dapat memberikan dampak yang besar dan masif serta berdampak bagi banyak aspek kehidupan. Masuknya globalisasi di Negara berkembang seperti halnya di Indonesia tidak bisa dianggap remeh. Dengan adanya dampak globalisasi di dunia kerja maka akan mempengaruhi sumber daya manusia yang ada (Kendall dalam Rambe, 2022). Berdasarkan hal tersebut, pihak perusahaan harus mengantisipasi sekaligus mempertimbangkan hal apa yang harus dilakukan agar mencegah dampak dari globalisasi yang akan dirasakan oleh perusahaan dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya sehingga hal yang diinginkan tidak dapat terjadi.

Motivasi dalam bekerja sangatlah penting. Sumber daya manusia memiliki motivasi masing-masing. Setiap aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan membutuhkan motivasi karena motivasi merupakan sebuah dorongan dan kemauan dalam diri masing-masing untuk mencapai sesuatu yang diinginkan/telah direncanakan sebelumnya. Motivasi menyangkut tentang bagaimana menggunakan metode dengan baik agar dapat mengelola potensi yang dimiliki bawahan, agar dapat melakukan usaha kerja sama dengan baik sehingga berhasil meraih tujuan yang sudah disepakati sebelumnya (Farida, 2016). Terlepas dari kemauan dan dorongan dari dalam diri sendiri, pihak perusahaan ataupun pihak eksternal pun harus turut berperan dalam membangkitkan motivasi karyawan agar kinerja karyawan tersebut terus membaik.

Farida (2016) menyatakan bahwasannya motivasi didefinisikan sebagai pemberian daya gerak yang menimbulkan semangat kerja individu dengan tujuan agar mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan menggunakan seluruh usahanya untuk mencapai kepuasan, memberikan arahan, menjaga, memberikan petunjuk, yang berlangsung secara terus-menerus serta memiliki tujuan. Terdapat sebuah pernyataan yang cukup terkenal diantara para praktisi dan akademisi manajemen, teori tersebut adalah Teori Herzberg atau umumnya dikenal dengan *Two Factors Theory* berdasarkan pada “*pemotivasi*” dan “*aspek kebersihan*”. Motivasi setiap orang berbeda-beda, dan setiap motif memiliki perbedaan dalam tujuan yang ingin dicapainya (Farida, 2016).

Menurut Sedarmayanti (2009) terdapat sebuah indikator yang dipakai untuk melihat sejauh mana motivasi kerja dapat diukur dari gaji, supervisi, regulasi dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan yang dikerjakan, kesempatan untuk maju, pengakuan atau penghargaan, kesuksesan serta tanggung jawab.

Terlepas dari peran perusahaan dalam kewajibannya meningkatkan motivasi para karyawannya, motivasi pun tergantung dari diri dan kemauan karyawan itu sendiri seperti yang sudah dinyatakan oleh Alderfer yang disingkat menjadi ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). *Existence* merupakan eksistensi yang meliputi mengenai aspek ilmu serta keamanan. *Relatedness* atau hubungan yang di dalamnya mengandung kebutuhan tentang sosial ataupun mencurahkan pemikiran serta perasaan terhadap orang lain. *Growth* atau tumbuh yang memiliki arti meningkatkan kemampuan yang

dimiliki. Meningkatnya motivasi akan memberikan dampak yang baik berupa tingkat kerja yang tinggi dan prestasi kerja yang meningkat (Amstrong, 1990).

Selain aspek motivasi, yang tak kalah penting dalam peningkatan kinerja karyawan ialah kompensasi. Kompensasi pun dapat memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja dan memotivasi sumber daya yang ada. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memerhatikan kompensasi apabila ingin mencapai tujuan yang telah direncanakan. Jika karyawan melihat pemberian kompensasi tidak sesuai dengan kinerja karyawan, motivasi individu serta kepuasan kerja para karyawan dipastikan akan mengalami penurunan (Samsudin, 2006).

Hasibuan (2008) menjelaskan bahwasannya kompensasi ialah pendapatan yang diterima berupa uang, barang jadi ataupun tidak, yang dibagikan oleh organisasi ataupun perusahaan kepada karyawan ataupun sumber daya manusianya atas jasa atau sesuatu yang telah diselesaikan. Kompensasi pada umumnya diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas prestasi kerja karyawan, mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dan lain sebagainya. Dengan beberapa budaya organisasi diantaranya yaitu memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai modal utama serta aset penting perusahaan dalam melaksanakan usaha yang maksimal dimulai dari pembuatan rencana, penambahan karyawan baru, peningkatan dan pemberian daya kepada SDM yang baik serta mengelolanya dengan baik sebagai perseorangan ataupun kelompok.

Menurut Nawawi (2011) kompensasi diklasifikasikan ke dalam 2 poin di antaranya ialah kompensasi secara langsung dan kompensasi yang tidak langsung. Insentif atau bonus, komisi, serta gaji dalam pembagian laba/keuntungan yakni kompensasi secara langsung. Dan kompensasi tidak langsung ialah kegiatan penyerahan penghargaan ataupun ganjaran dengan jenis-jenis yang berbeda seperti diantaranya ialah tunjangan kesehatan, tunjangan jiwa, program untuk masa pensiun, asuransi karyawan, hari libur ataupun cuti serta fasilitas perusahaan seperti halnya kendaraan, kantor dan ruangan bekerja. Maksud diadakannya pembagian kompensasi ialah sebagai hubungan antara perusahaan dan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, apresiasi ataupun penghargaan terhadap prestasi dan kinerja karyawan yang memiliki dampak terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Murdiyanto (2013), terdapat beberapa aspek yang reliable dalam menjaga & memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan, salah satunya ialah dengan didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman serta menyenangkan, karena lingkungan kerja yang menunjang akan berpengaruh positif yang berarti bisa memperbaiki moral kerja karyawan. Hal dapat menimbulkan pekerjaan karyawan akan lebih menyenangkan serta penuh semangat lalu akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2015) memaparkan bahwasannya lingkungan kerja yakni semua peralatan dan bahan yang berada di lingkungan sekitar karyawan dimana seseorang melakukan pekerjaan, cara kerjanya serta regulasi kerjanya baik sebagai individu ataupun sebagai organisasi. Sebuah keadaan lingkungan kerja dikatakan baik

apabila seseorang bisa melakukan pekerjaannya secara optimal dan efisien. Lingkungan kerja dikelompokkan menjadi 2 secara garis besar yaitu lingkungan kerja fisik & lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja adalah semua hal yang terdapat di sekeliling pekerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap individu karyawan ataupun kinerja karyawan, sebab itu sangatlah penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan (Alex, 2000). Lingkungan kerja dikatakan dapat memengaruhi tingkat kinerja seseorang apabila memiliki tingkatan yang baik.

Apabila sebuah perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya dan mempercepat proses pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan seharusnya dapat menciptakan keadaan lingkungan kerja yang baik karena secara langsung dan tidak langsung proses pencapaian cita-cita perusahaan akan lebih lasuh tercapai jika kinerja karyawannya baik, apabila kinerja karyawan berada pada tingkatan yang bagus maka proses pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah. Rambe (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir ialah suatu organisasi yang bergerak di bidang ekspedisi dalam bentuk pengiriman ataupun penyewaan gudang serta jasa. PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir bertujuan untuk membantu masyarakat dalam bidang ekspedisi. Agar dapat mencapai tujuan tersebut, PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir

harus dapat menjaga & meningkatkan kinerja karyawan ataupun sumber daya manusia yang ada di dalamnya dengan memperhatikan faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusianya yakni, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin sengit PT. Tiki JNE Cabang Bandung memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi terlebih pada aspek kinerja karyawan. Dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, maka daya produksi sebuah perusahaan dapat mencapai tingkatan yang baik, namun agar dapat memiliki karyawan yang berdaya kerja tinggi, hal tersebut memiliki banyak tantangan dikarenakan diperlukan rasa kesadaran & rasa tanggung jawab yang relevan dari karyawan terkait. Agar mengetahui kinerja karyawan PT.Tiki JNE Bandung, peneliti menghimpun informasi dari PT.Tiki JNE yang berkenaan dengan kinerja karyawan terkait yang hasilnya dapat ditinjau dalam tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Karyawan PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bandung**

No	Pernyataan	Aktual (%)
1	Kesalahan dalam bekerja	66,7
2	Pencapaian target	73,4
3	Tingkat kerjasama	73,3
4	Tanggung jawab	60
5	Inisiatif ketika melakukan tugas	53,3

*Sumber : HRD PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (2023).*

Keterangan :

91 – 100 = SB (Sangat Baik)

71 – 80,99 = CB(Cukup Baik)

81 – 90,99 = B (Baik)

61 – 70,99 = KB(Kurang Baik)

Berdasarkan data HRD PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir pada tabel terkait memperlihatkan bahwa aspek kinerja karyawan dikatakan maksimal di antaranya inisiatif 53,3%, kerjasama 60%, kualitas 66,7%, & kuantitas 73,4%, dengan angka *mean* 65,3%. Data tersebut masih berada di bawah standar perusahaan yang memiliki tujuan agar dapat mencapai tingkat *output* yang tinggi. Syahdan, perusahaan memerlukan kiat-kiat yang bisa memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan harapan agar dapat membantu perusahaan ketika menggapai tujuan bersama.

Terdapat banyak aspek yang memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan beberapa di antaranya ialah aspek yang memiliki masalah dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir. Dari beberapa aspek tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat aspek yang memengaruhi kinerja, oleh sebab itu sebaiknya harus diperhatikan manajemen sehingga kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan bisa meningkat. Agar dapat memberikan penjelasan peneliti mengadakan wawancara terhadap bidang terkait pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir yang datanya disajikan pada tabel berikut ini:



**Tabel 1. 2**  
**Variabel yang Memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha**  
**Ekakurir (Dalam Persen)**

No	Variabel	Sangat Penting	Cukup Penting	Kurang penting	Tidak Penting
1	Motivasi	20	50	20	10
2	Kompensasi	26,7	43,3	30	-
3	Lingkungan Kerja	46,7	40	10	3,3

*Sumber : Arsip PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (2023).*

Berdasarkan tabel 1.2 faktor yang berpengaruh bagi kinerja karyawan, tabel tersebut menunjukkan bahwasannya motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki tingkatan tinggi dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT. Tiki JNE angka paling tinggi sebesar 46,7% sehingga ketiga faktor di atas penting untuk diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang terdapat di dalam PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alesca Ferronyca Rambe (2022) mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menyatakan kesimpulan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif secara simultan dan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Subulussalam. Sedangkan menurut penelitian Yohana Raineldis Nelu (2018) tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Nagekeo memberikan hasil bahwasannya motivasi maupun lingkungan kerja secara parsial dan simultan tidak memiliki pengaruh atas kinerja karyawan. Oleh karena terdapat adanya

ketidakkonsistenan hasil dari penelitian yang telah dilakukan tersebut, maka peneliti memiliki keinginan untuk mengadakan penelitian lebih mendalam adakah terdapat sebuah pengaruh dari motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari data di atas serta wawancara awal yang dilakukan kepada pihak HRD yang bekerja di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung dapat diketahui bahwasannya berbagai pihak di dalam perusahaan belum sepenuhnya menyadari betapa pentingnya motivasi mereka di dalam bekerja, kompensasi dan lingkungan yang baik pun belum mereka sadari bahwa hal tersebut dapat menunjang kinerja yang baik. Selain itu, adanya pemberian motivasi, program pemberian kompensasi yang baik serta lingkungan kerja yang menunjang karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir tersebut dapat membantu dalam meningkatkan kualitas kinerja serta motivasi individu ketika bekerja.

Berdasarkan penjelasan yang sudah tertera, menarik serta penting untuk dapat diuji kembali juga dapat dijadikan sebuah permasalahan dalam penelitian ini. Penulis mempunyai ketertarikan untuk mengadakan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung)”**.

## **B. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil identifikasi masalahnya yaitu sebagai berikut:

1. Para karyawan belum sepenuhnya mengerti dan menyadari apa motivasi mereka dalam bekerja serta seberapa penting faktor motivasi dalam bekerja.
2. Para karyawan belum sepenuhnya mengerti bahwasannya kompensasi merupakan faktor yang penting dalam menunjang kinerja mereka.
3. Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting serta menunjang kinerja karyawan di perusahaan.
4. Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja belum sepenuhnya disadari oleh berbagai pihak dalam perusahaan sebagai faktor yang amat penting yang dapat menunjang serta mendorong peningkatan kinerja mereka.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat di atas, maka tujuan dilakukan penelitian ini ialah untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.
4. Mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penulis memiliki harapan besar bahwa penelitian ini mampu memberi banyak manfaat terhadap banyak pihak, baik yang terlibat di dalam penelitian ini ataupun yang tidak terlibat di dalam penelitian ini. Selain itu juga, memiliki harapan bahwa hasil penelitian yang dilakukan dapat memberi manfaat kepada pihak yang membutuhkan *output* penelitian ini.

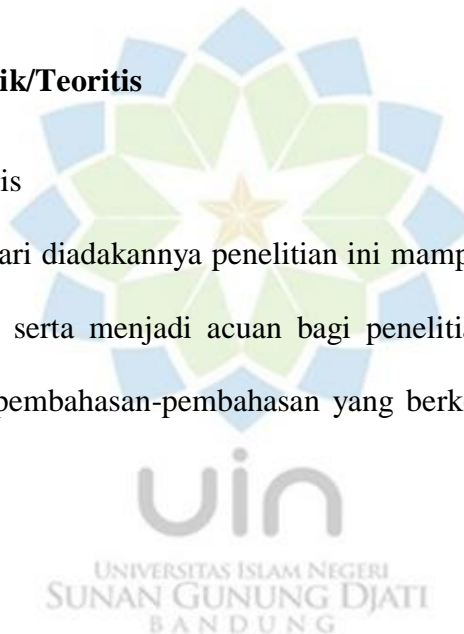
### **1. Manfaat Akademik/Teoritis**

#### **a. Bagi Akademis**

Diharapkan dari diadakannya penelitian ini mampu memberikan wawasan dan pengetahuan serta menjadi acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya untuk mengkaji pembahasan-pembahasan yang berkenaan dengan penelitian ini.

#### **b. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan ilmu yang dimiliki oleh penulis dapat diterapkan di rumpun sumber daya manusia terkhusus tentang motivasi, kompensasi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan.



## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi peneliti

Peneliti dapat menerapkan pengetahuan mengenai yang telah didapatkan dari pembelajaran yang telah dilakukan untuk dapat melaksanakan penelitian serta mendapatkan sebuah hasil dari penelitian yang dilakukan.

### b. Bagi pihak perusahaan

Dapat menjadi sumber informasi serta dapat dijadikan sebagai saran serta aspek pertimbangan yang akan dilakukan oleh PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir agar bisa lebih baik dari segi motivasi serta peningkatan kualitas lingkungan kerja agar bisa meningkatkan kinerja karyawan di dalam PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir ini.

