

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

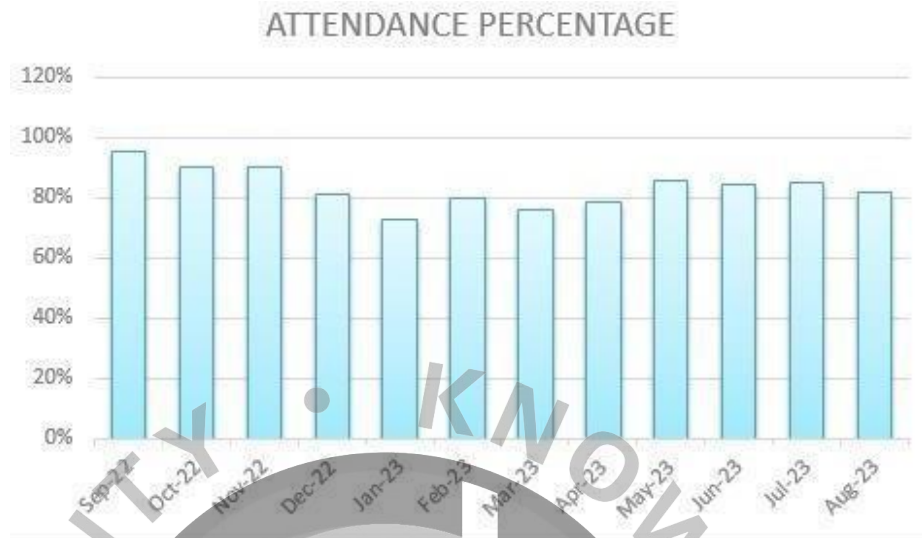
Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM menjadi elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Susan, 2019).

Karyawan merupakan sumber daya yang berharga bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama SDM memberikan kontribusi terhadap visi misi perusahaan. Jadi Produktivitas diperlukan agar bisnis dapat berjalan dengan lancar (Setiani, 2013).

Untuk bertahan dan berhasil dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Penting bagi perusahaan untuk memberikan kesempatan pelatihan kepada karyawan mereka yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas yang diperlukan di bawah perubahan baru pada tingkat yang tepat dan dapat diterima (Mansour et al., 2022). Alam dunia kerja dan bisnis, kerja SDM didukung dan dimajukan oleh motivasi kerja, karena motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor & supplier material di bidang infrastruktur. PT XYZ merupakan “*Sister Company*” dari beberapa perusahaan terkemuka di bidang telekomunikasi salah satunya yaitu PT Pana Dynamic. Guna mendukung program pemerintah dalam bidang pemerataan pembangunan, PT XYZ membuka diri untuk mengembangkan ruang lingkup bidang usahanya yaitu menjadi kontraktor umum (Sipil, Mekanikal Elektrikal, Installator, Perawatan, dll) dan supplier material *FTTH* ke perusahaan-perusahaan yang khususnya sedang mengusung peremajaan jaringan kabel *Fiber Optic*. Semakin berkembangnya PT XYZ, diiringi pula dengan semakin gencarnya pemanfaatan sumber daya manusia yang unggul dan berdedikasi tinggi pada perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun pada kenyataannya, masih ada karyawan yang tidak menunjukkan kinerja terbaiknya karena hal-hal yang terkadang terlihat sepele, namun dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rinny et al., 2020). Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arisanti et al., 2019).



Gambar 1. 1 *Persentase Kehadiran Karyawan*
(Sumber: Divisi Human Resource Management
PT XYZ)

Berdasarkan hasil data yang diperoleh penilaian kinerja PT XYZ dilihat dari hasil kehadiran karyawan dengan jumlah 47 orang melalui periode September 2022-Agustus 2023. Pada bulan September, persentase kehadiran karyawan mencapai 95%, yang menunjukkan kinerja yang cukup baik dalam hal kehadiran. Bulan Oktober menunjukkan penurunan dengan persentase kehadiran 90%, yang dapat diartikan sebagai penurunan dari kinerja, pada bulan November, persentase kehadiran masih stabil di angka 90%. Bulan Desember terjadi penurunan kehadiran karyawan menjadi 81% dikarenakan banyaknya karyawan yang melakukan cuti natal dan tahun baru. Bulan Januari masih mengalami penurunan menjadi 73% dikarenakan banyaknya karyawan yang masih melakukan cuti dari bulan sebelumnya. Pada bulan Februari kehadiran karyawan meningkat menjadi 80%. Pada

bulan Maret terjadi penurunan kembali 76%. Pada bulan April terjadi peningkatan menjadi 79% tetapi banyak karyawan yang melakukan cuti Hari Raya Idul Fitri. Pada bulan Mei terjadi peningkatan menjadi 86%. Bulan Juni terjadi penurunan menjadi 84% . Bulan Juli terjadi peningkatan menjadi 85%, dan pada bulan Agustus terjadi penurunan 77%. meskipun masih berada pada tingkat yang dapat diterima, kenaikan pada bulan Juli masih menunjukkan adanya penurunan dalam kinerja kehadiran karyawan pada bulan Agustus. Menjaga tingkat kehadiran yang tinggi merupakan indikator penting dalam mengevaluasi kinerja karyawan, karena kehadiran yang baik dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi organisasi.

Suatu perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dengan mengamati kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan kompetensi, keterampilan dan motivasi. Pengukuran kinerja mengarahkan karyawan pada tiga indikator produktivitas kerja: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Motivasi mendorong karyawan untuk memobilisasi keterampilan mereka sehingga mereka dapat melakukan yang terbaik (Astutik, 2018). Hal ini dapat dikatakan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi penting bagi karyawan agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik sesuai standar operasional perusahaan. Motivasi adalah adanya dukungan otonomi yang berarti bahwa manajer organisasi memperhatikan setiap keputusan untuk mengarah pada kesejahteraan karyawan (Paais & Pattiruhu, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan PT XYZ, bahwa

karyawan merasa kurangnya termotivasi dalam bekerja diakibatkan ritme pekerjaan yang terlalu monoton dan kurangnya kesempatan untuk meningkatkan skill. Hal ini dapat tercermin dari kurangnya target deadline yang tercapai, dan banyaknya karyawan yang belum termotivasi dalam bekerja. Hal ini terjadi karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan .

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh adanya dorongan motivasi kerja oleh karyawan. Motivasi sangat penting bagi karyawan agar pekerjaan yang ditugaskan dilakukan dengan benar dan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Motivasi adalah adanya dukungan otonomi, yang berarti bahwa para pemimpin organisasi memperhatikan semua keputusan yang bertujuan untuk mengarah pada kesejahteraan karyawan. (Paais & Pattiruhu, 2020). Motivasi adalah daya yang memungkinkan seseorang bertindak ke arah tujuan tertentu (Sumantri et al., 2022). Dengan memberikan dorongan motivasi maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Perusahaan juga harus memberikan fasilitas kerja yang memadai, menghormati pendapat satu sama lain.

Selain motivasi kerja karyawan peningkatan kinerja juga dapat dilihat dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian terpenting yang dapat meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah fasilitas kehidupan sosial, fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai . Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan baik buruknya kinerja seorang karyawan (Ahmad et al., 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT XYZ, didapati bahwa lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan cukup baik dikarenakan adanya kontribusi dan tingkat menghargai sesama karyawan, apabila ketika salah satu karyawan mencapai kinerja yang baik dan karyawan yang lain akan mengapresiasi sehingga karyawan merasa saling menghargai. Disamping itu, karyawan sering mengeluh tentang kurangnya kenyamanan dalam bekerja seperti situasi kerja yang bising. Terbatasnya akses ruang meeting membuat karyawan yang tidak kebagian akses terpaksa harus melakukan meeting secara daring diruang kerja. Dengan suara yang bising ini karyawan lain kerap kali menjadi kurang fokus dalam bekerja. Selain itu udara di ruangan cukup dingin dikarenakan menggunakan ac central sehingga karyawan tidak dapat mengontrol pengaturan suhu di ruangan.

Selain lingkungan kerja, peningkatan kinerja juga dapat dilihat dari kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan, yang terdiri dari kompensasi langsung (gaji/upah serta bonus) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan, asuransi, dan bantuan sosial) (Samudra et al., 2014). Kompensasi terjadi saat pencapaian kinerja tertentu terwujud, sehingga kinerja tersebut sejalan dengan imbalan yang diperoleh untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan

Berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan UMR yang ditentukan oleh pemerintah, namun untuk kesejahteraan karyawan seperti uang lembur tidak diberikan PT XYZ

kepada karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan PT XYZ menjadi kurang maksimal dalam bekerja. Tanpa tunjangan dan insentif yang baik dan memadai, karyawan akan merasa kurang puas, menurunnya produktivitasnya, menimbulkan keluhan dan mengakibatkan tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Masih banyak karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima kurang untuk mencukupi kebutuhan individu karyawan itu sendiri. Sehingga menyebabkan perasaan jenuh dan semakin lama membuat kinerjanya menjadi menurun dan kurangnya loyalitas terhadap perusahaan.

Pada penelitian ini dilakukan secara langsung dengan berbagai referensi terhadap berbagai jurnal dengan terkait variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan PT XYZ. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini akan meneliti “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT XYZ)”.

1.2 Ruang Lingkup

Untuk menyelaraskan penelitian dengan ruang lingkup yang akan dicakup, peneliti menetapkan batasan-batasan dalam penulisan, antara lain:

1. Bentuk penelitian ini merupakan modifikasi model atau transformasi penelitian dari hasil penelitian sebelumnya yaitu (Utama & Surya, 2019) dengan mengambil kompensasi finansial dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini juga merupakan modifikasi dari desain penelitian sebelumnya yaitu Aini

& Ariefiantoro (2018) dengan mengambil motivasi kerja sebagai variabel independen, dan kinerja sebagai variabel dependen.

2. Variabel independen penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi finansial. Ketiga variabel tersebut dipilih sebagai variabel bebas karena memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat.

Variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah kinerja karyawan

3. Objek penelitian ini dikhususkan bagi karyawan PT XYZ. Penelitian ini akan mengukur tingkat kinerja karyawan melalui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial.

1.3 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, antara lain dirumuskan masalah yang akan diteliti oleh peneliti :

1. Adakah pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki sejumlah tujuan sebagai berikut:

- 1.4.1 Menguji dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Menguji dan menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.3 Menguji dan menganalisis pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dapat bermanfaat bagi para pembaca. Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1.5.1 Manfaat Bagi Penulis

Dapat bermanfaat untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan meningkatkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), dan semoga bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh motivasi kerja, imbalan finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan..

1.5.3 Manfaat Bagi Praktisi

Dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan sampai dengan kinerja karyawan terhadap kebijakan yang dibuat perusahaan sehingga perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk program perusahaan yang belum maksimal dan mempertahankan program yang telah berhasil.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk menambah ilmu pengetahuan dari pengaruh motivasi kerja, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penelitian merupakan bagian dari penelitian yang tujuannya untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan. Urutan sistematis pekerjaan penelitian adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang umum objek penelitian yang diteliti, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Bab ini menjabarkan dengan jelas, ringkas, dan padat tentang hasil kajian kepustakaan yang terkait dengan masalah yang akan diteliti mencakup penelitian terdahulu, landasan teori sebagai dasar untuk analisis penelitian pengaruh motivasi, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran dan ruang lingkup penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai objek penelitian, jenis data, desain penelitian, teknik, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validasi dan

reliabilitas, metode metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai objek yang sedang diteliti yaitu karyawan PTXYZ, dilanjutkan dengan menganalisis serta membahas hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup, yang menyajikan kesimpulan tentang temuan penelitian dan saran yang dapat dibuat dari penelitian ini.

