

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kresmawan et al. (2021) berpendapat bahwa faktor utama dalam sebuah perusahaan dapat terlihat dari sumber daya manusianya. Untuk memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berpotensi. Suatu perusahaan akan berhasil ketika sumber daya yang dimiliki dapat meningkatkan mutu dan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Faktor lain dalam keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari bagaimana kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri atau yang disebut sebagai karyawan. Menurut Anitha (2014), kinerja pegawai merupakan hal yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai pertumbuhannya. Karyawan sebagai ujung tombak perusahaan dituntut untuk berperan sebagai pelopor pemikiran, perencanaan, dan pelaksana dalam menjalankan perusahaan.

Tercapainya keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dipandang melalui sarana & prasarana yang mewah atau bahkan peralatan modern yang dimilikinya. Tetapi lebih dipandang bagaimana kinerja seorang individu setiap karyawannya. Timbal balik yang dapat dilakukan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai hak dasar karyawan yang sudah sewajarnya mereka dapat adalah dengan pemberian lingkungan kerja yang baik, pemberian kompensasi, hingga pemberian motivasi (Nureani & Irawati, 2020). Sasaran dan tujuan perusahaan akan mudah tercapai jika karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keahliannya dengan optimal. Salah satu upaya meraih kesuksesan dalam organisasi maupun karyawan, bisa ditinjau berdasarkan tingkat kinerjanya.

Peran lingkungan kerja, pemberian kompensasi, dan motivasi ini sebenarnya berhubungan satu dengan lainnya. Lingkungan kerja merupakan hal penting karena jika lingkungan kerja kondusif dan baik akan meningkatkan motivasi karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerjanya. Menurut hasil penelitian dari Wijaya T. & Andreani F. (2015), didapatkan bahwa adanya hasil positif terhadap kinerja

karyawan yang ditunjukkan dengan pemberian motivasi dan kompensasi. Karyawan yang percaya bahwa organisasi mereka berkomitmen untuk menyediakan mereka dengan kegiatan pengembangan mungkin merasa berkewajiban untuk 'membayar' organisasi melalui kinerja kerja yang tinggi (Kuvaas, 2006). Menurut Siddiqi & Tangem (2018) apabila karyawan puas terhadap faktor penting seperti kompensasi, lingkungan atau motivasi yang disediakan perusahaan, ini akan terbukti bermanfaat bagi kinerja organisasi.

CV. Tekad Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produk-produk atau peralatan rumah tangga. CV. Tekad Jaya berlokasi di Samarinda Kalimantan Timur yang didirikan pada tahun 1989 oleh Sinnartha Wangraharja. CV. Tekad Jaya merupakan bisnis keluarga yang menjual peralatan rumah tangga dengan harga yang bersahabat, murah dan bisa ditawar. CV. Tekad Jaya telah berdiri lebih dari 20 tahun, hal ini tentu saja memiliki citra dan kualitas yang harus dijaga agar tidak kalah saing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Maka dari itu sebagai salah satu perusahaan dengan sejarah yang panjang dan produk yang berkualitas, CV. Tekad Jaya harus selalu sigap dan tanggap dalam menghadapi masalah terlebih menghadapi para pesaing yang semakin ketat. Dalam menghadapi tantangan yang baru dan persaingan yang ketat ini, CV. Tekad Jaya memiliki sistem manajemen guna menjaga tingkat retensi dan kepuasan karyawan. Proses ini diperlukan oleh manajemen sumber daya untuk menjaga karyawan yang berkualitas dan berkompeten serta meningkatkan motivasi karyawan mereka. Oleh karena itu, manajer perlu memperhatikan keadaan karyawan serta situasi lingkungan mereka demi menjaga dan meningkatkan kualitas hotel.

Berdasarkan dari keluhan beberapa karyawan, masih terdapat beberapa hal yang membuat karyawan tidak setuju dengan peraturan perusahaan. Salah satu contohnya yaitu waktu keterlambatan. Pada perusahaan, tidak terdapat toleransi keterlambatan. Karyawan yang terlambat karena alasan apapun akan dikenakan sanksi keterlambatan yang berakibat pada pengurangan gaji. Tentu saja kita tidak mungkin mengetahui keadaan di jalan akan seperti apa. Apakah akan terjadi macet, banjir, atau penutupan jalan, sehingga setidaknya perlu diberikan toleransi untuk

keterlambatan. Bayangkan saja, apabila pada hari hujan karyawan datang terlambat karena jalanan licin hanya untuk dinyatakan terlambat dan diberi sanksi walaupun hanya terlambat 5 menit. Karyawan tentu saja akan merasa kecewa dan menjadi tidak bersemangat mengetahui gajinya akan dipotong walaupun ia sudah berusaha untuk datang tepat waktu. Berbeda halnya apabila perusahaan memberikan kompensasi bagi karyawan yang datang tepat waktu walaupun dalam cuaca hujan, akan membuat karyawan menjadi lebih termotivasi untuk datang sesuai jam kerja. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat retensi dan kinerja karyawan, salah satunya yaitu kepuasan karyawan dan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh motivasi serta kompensasi karyawan (Juniari et al, 2015).

Selain jam keterlambatan, jam lembur juga menjadi perhatian karyawan. Jam lembur hanya dihitung apabila terdapat barang baru masuk setelah selesai jam kerja. Jadi, apabila barang masih tersisa namun sudah lewat jam kerja, maka pekerjaan tidak dihitung dalam jam lembur. Syarat agar mendapatkan upah lembur sangat tidak menguntungkan bagi karyawan, sehingga karyawan merasa terpaksa untuk lembur. Hal ini dapat berakibat penurunan kinerja karyawan secara signifikan terutama setelah selesai jam kerja. Karyawan akan melakukan pekerjaan secara terburu-buru sehingga kualitas kerja akan menurun. Minimnya motivasi karyawan untuk bekerja lebih demi perusahaan dapat mengakibatkan perusahaan susah untuk berkembang.

Beberapa permasalahan ini menunjukkan perusahaan perlu memperkuat variabel motivasi serta kompensasi mereka. Tanpa motivasi yang tinggi, karyawan merasa tidak perlu untuk memberikan kinerja yang maksimal. Motivasi dapat ditingkatkan dengan melihat kembali kompensasi serta situasi lingkungan kerja karyawan. Berbagai upaya manajer perlu dilakukan untuk memberikan tempat kerja dan suasana kerja yang nyaman bagi pegawai mereka. Dalam industri berbasis layanan, tingkat kinerja karyawan sangat terkait dengan kinerja perusahaan dan memastikan praktik yang terbaik (Batt, 2002). Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka tidak akan dapat melayani pelanggan mereka dengan maksimal. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “Dampak Motivasi,

Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tekad Jaya Samarinda”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah diuraikan di atas, selanjutnya penulis ingin merumuskan beberapa pokok permasalahan yang akan diteliti selanjutnya, sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Batasan Penelitian**

Mengingat luasnya objek penelitian dan mempertimbangkan keterbatasan yang ada, maka penulis membatasi masalah pada CV. Tekad Jaya. Batasan penelitian pada masalah ini adalah:

- a. Penelitian hanya dilakukan CV. Tekad Jaya Samarinda. Tentu saja dengan adanya perbedaan antar konsumen serta budaya perusahaan yang berbeda penelitian ini kemungkinan tidak dapat untuk diterapkan di perusahaan yang lain.
- b. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Tekad Jaya Samarinda.
- c. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mempermudah penelitian, peneliti membatasi menjadi 3 variabel, yaitu motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis sampaikan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbang pikiran dan bahan pertimbangan sebuah perusahaan untuk memperhatikan kompensasi, motivasi serta lingkungan kerja agar dapat menghasilkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berpengaruh besar terhadap kesuksesan komersial bagi organisasi.

- b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama pada penelitian yang berfokus pada pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang ada berisi mengenai penjelasan dari masing-masing bab secara singkat dan isi keseluruhan dari skripsi. Sistematika dari skripsi sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian

Bab II Landasan Teori yang berisi mengenai teori-teori yang mendukung penelitian. Uraian teori dalam bab ini digunakan sebagai dasar dalam pengolahan data.

Bab III Metodologi Penelitian yang berisi mengenai jenis penelitian, subjek dan objek yang diteliti, jenis-jenis data yang diperlukan, teknik pengumpulan data, metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan yang berisi, analisis data yang telah didapatkan, pengujian data yang telah dianalisis dan pembahasan hasil.

Bab V Penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran dari peneliti yang dianggap perlu dan berguna bagi perusahaan.

