

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah menjadi topik yang menarik bagi para peneliti dan praktisi bisnis selama beberapa dekade terakhir. Hal ini terutama disebabkan oleh pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Tujuan organisasi atau perusahaan didirikan salah satunya adalah untuk memperoleh keuntungan untuk organisasi atau perusahaan itu sendiri, memberikan dan menyediakan lapangan pekerjaan, dan menyediakan jasa atau barang yang berguna untuk membantu menyelesaikan masalah masyarakat secara umum atau golongan tertentu. Walaupun perusahaan berorientasi untuk mendapatkan tingkat keuntungan yang maksimal dengan memaksimalkan sumber daya yang ada, para pekerja harus mendapat perhatian lebih dari organisasi demi terjaganya keutuhan sumber daya.

Mengelola dan menjaga sumber daya manusia merupakan langkah perusahaan untuk mempertahankan keuntungan jangka panjangnya. Karyawan termasuk dalam aset yang paling utama dalam berdirinya dan berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Pentingnya mengelola aset sumber daya manusia bertujuan untuk mengembangkan bisnis yang bergantung pada tingkat produktivitas tenaga kerja.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya. Penilaian kinerja bisa digunakan organisasi

atau perusahaan untuk melihat sejauh mana perusahaan telah berkembang. Rivai dan Sagala (2013) dalam Kurniawati (2017) mengemukakan kinerja termasuk dalam hasil kerja yang konkret sehingga dapat diamati dan diukur. Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara umum mempengaruhi kinerja individu pada organisasi.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, sehingga dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Abebe, 2018). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dianggap dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Motivasi mengambil bagian yang penting sebagai faktor internal dan eksternal yang menentukan kinerja karyawan. Organisasi atau perusahaan dituntut untuk memelihara dan mengembangkan tingkat motivasi karyawan melalui serangkaian program penunjang motivasi. Lingkungan kerja sebagai faktor eksternal yang mencakup budaya organisasi, suasana kerja, dan hubungan antar karyawan, dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan kinerja karyawan (Kurniawati, 2017).

Banyak penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Siddiqi (2018) dengan judul *Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in*

the Insurance Companies of Bangladesh yang dijadikan acuan dalam pembuatan penelitian ini. Hasil penelitian tersebut menunjukkan kompensasi yang adil, motivasi yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Latar belakang penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga National Single Window Ekspor Impor (LNSW) penting untuk dipahami. Menurut *The Global Economy* (2022) sektor pelayanan publik di Indonesia menempati urutan 79 dari 177 negara. Walaupun sektor pelayanan publik di Indonesia mengalami kenaikan dari tahun ke tahun tetapi masih sangat perlu untuk ditingkatkan dengan berbagai cara salah satunya memperbaiki kinerja karyawannya. LNSW merupakan lembaga yang mengelola sistem yang terintegrasi untuk mempermudah proses pengurusan dokumen kepabean, kekarantinaan, perizinan, dan dokumen lain terkait ekspor atau impor di Indonesia. Dalam menjalankan tugasnya, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dan mempengaruhi keberhasilan sistem LNSW. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Meskipun LNSW telah dikenal sebagai sistem yang efektif dan efisien, namun peningkatan kinerja karyawan dalam mengelola sistem tersebut tetap perlu diperhatikan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LNSW perlu dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan sistem LNSW secara

keseluruhan. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan dan peningkatan sistem LNSW di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penyampaian uraian dalam latar belakang di atas, telah dirumuskan masalah secara garis besar seperti:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan LNSW?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LNSW?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LNSW?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang mungkin dapat digunakan untuk penelitian tentang kompensasi beserta penjelasan kompensasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Menurut (Milkovich, 2016), kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti kerja yang dilakukan. Kompensasi meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga non-finansial seperti kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif.
2. Menurut Judge (2017), motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, bertahan dalam usaha untuk mencapai tujuan dan

memuaskan kebutuhan. Motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri individu karena merasa terlibat dan menikmati pekerjaannya sendiri, sementara motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar individu, seperti imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh pihak luar.

3. Menurut Judge (2017), lingkungan kerja adalah faktor-faktor di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi perilaku dan kepuasan karyawan, seperti budaya organisasi, kebijakan perusahaan, hubungan antar karyawan, dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memfasilitasi adanya kepuasan dalam pekerjaan, seperti memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan, memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan, memberikan kejelasan dalam tugas dan tanggung jawab, dan memberikan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri.
4. Menurut Armstrong (2014), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi seperti produktivitas, kualitas kerja, kreativitas, inisiatif, dan kehadiran. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui beberapa dimensi seperti produktivitas, kualitas kerja, kreativitas, inisiatif, dan kehadiran.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, baik fisik maupun psikologis, terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan melalui penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan teori dan konsep di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi pengujian empiris bagi teori dan konsep yang telah dikembangkan sebelumnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi Perusahaan

Perusahaan dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dengan mengetahui pengaruh variabel kompensasi, motivasi, dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

3. Manfaat bagi Penelitian

Penelitian ini dapat membantu peneliti untuk mengembangkan kemampuan metodologi penelitian khususnya dalam hal desain penelitian dan analisis data. Penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang berharga bagi peneliti terutama dalam hal mengumpulkan dan menganalisis data.

1.6 Sistematika Laporan

Sistematika laporan terdiri dari 5 bab yaitu:

Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini akan dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika laporan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan diuraikan teori-teori yang mendasari permasalahan penelitian terkait dengan variabel penelitian yaitu: kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pada bab ini disajikan juga penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini berisi sifat responden, pengujian hasil data dengan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, regresi berganda, uji F, uji t, dan diakhiri dengan pembahasan. Hasil penelitian yang didapat merupakan hasil perhitungan penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis.

Bab 5 Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang diperoleh dari menganalisis data, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.