

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia perekonomian, istilah perusahaan bukan merupakan suatu hal yang asing lagi bagi mayoritas masyarakat. Seperti pada umumnya, mayoritas perusahaan tentunya mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan (laba) semaksimal mungkin dari setiap kegiatan usaha yang dijalankannya. Tentunya untuk mewujudkan suatu kesuksesan, organisasi / perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat langsung dalam proses berjalannya suatu kegiatan usaha. Dalam sebuah jurnal Pramudia et al.(2016) dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam hal memanfaatkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Dapat dikatakan, peran SDM sangat vital bagi kepentingan suatu organisasi atau perusahaan, dimana salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kualitas kinerja setiap individu yang ada di dalamnya. Firmandari (2014) mengatakan bahwa setiap kinerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sangatlah mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, tentunya setiap perusahaan akan berlomba-lomba untuk merekrut individu yang berkualitas dan cakap di bidangnya guna mendukung pelaksanaan strategi perusahaan yang telah dirancang. Untuk menghasilkan kinerja organisasi yang baik, setiap perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin, dengan harapan setiap individu di dalam perusahaan dapat menyalurkan dan mengembangkan segala bakat dan potensi terbaiknya demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Peran perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya tentunya menjadi salah satu poin yang sangat penting bagi kelangsungan usaha yang dilaksanakan oleh perusahaan. Melihat hal ini, tentunya setiap perusahaan harus mampu memposisikan dirinya sebagai pihak yang mampu mengelola SDM yang ada sebijak mungkin untuk memperoleh kualitas kinerja terbaik dari SDM yang dimilikinya. Ketika perusahaan dapat mengelola dengan baik SDM yang dimilikinya, maka perusahaan dapat mendapatkan manfaat yaitu berupa terjalankannya dengan baik visi dan misi perusahaan yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya ketika perusahaan tidak dapat mengelola SDM yang dimilikinya dengan baik, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut pendapat Iskandar (2016) Keberhasilan dan kegagalan yang diraih oleh organisasi sangatlah dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusia yang terlibat langsung di dalamnya, dimana setiap SDM yang dimiliki oleh organisasi dapat menggerakkan segala proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa peran SDM diyakini sangat berpengaruh pada kinerja organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan memerlukan suatu upaya yang tepat untuk diterapkan kepada SDM yang dimilikinya, dalam rangka memelihara dan meningkatkan kinerja para SDM yang terlibat di dalamnya. Adapun beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam usahanya memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimilikinya adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, menciptakan iklim lingkungan kerja yang kondusif dan positif, dan tentunya memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawan.

Pemberian kompensasi pada para pekerja diyakini merupakan salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam sebuah jurnal, Firmandari (2014) menyatakan bahwa

“Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan”. Pemberian kompensasi oleh perusahaan yang tepat sesuai dengan kinerja yang dihasilkan diharapkan dapat menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat memicu adanya gairah kerja yang tinggi dalam setiap diri individu yang berperan langsung dalam proses kegiatan usaha yang dijalankan oleh perusahaan. Dalam sebuah jurnal Ardianti et al., (2018) dikatakan bahwa Pemberian kompensasi akan menciptakan kepuasan bagi karyawan, yang nantinya dapat mendorong karyawan agar dapat lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pembentukan Lingkungan kerja yang positif juga diyakini dapat membantu peningkatan kualitas kinerja setiap individu. Dalam sebuah jurnal, Febriani & Indrawati (2013) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai salah satu media dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, dimana kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja diharapkan dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti (2014) yang menyatakan bahwa “Penyediaan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik dapat menjadi pendorong karyawan untuk lebih giat dalam meningkatkan kinerjanya.” Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa penyediaan lingkungan kerja yang positif akan memberikan rasa aman dan nyaman pada diri setiap individu dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga output (hasil) yang diberikan oleh para karyawan kepada perusahaan akan positif pula.

Selain itu, peran motivasi kerja yang diberikan pada karyawan juga diyakini dapat mempengaruhi kinerja dari setiap individu dalam suatu perusahaan. Damayanti et al.(2013) berpendapat bahwa adanya motivasi kerja dapat menghadirkan ketekunan dan kedisiplinan dalam diri setiap

karyawan, yang nantinya dapat berpengaruh pada terciptanya suasana kerja yang kondusif. Pemberian perhatian berupa motivasi kerja yang positif diimbangi dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, positif, dan supportif diyakini dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kualitas kinerja dari masing – masing individu yang terlibat dalam setiap kegiatan usaha yang dilaksanakan di semua sektor perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik akan mampu membantu perusahaan berkembang ke arah yang lebih baik dan menempatkan perusahaan pada posisi yang unggul dalam persaingan usaha dengan para pesaing atau kompetitor lainnya. Menurut Firmandari(2014) kinerja diartikan sebagai “hasil akhir kerja dari individu dalam suatu organisasi yang dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan kerja suatu perusahaan.” Kesuksesan atau kegagalan perusahaan sangatlah dipengaruhi oleh hasil kinerja dari para karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang dimilikinya. Hasil kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan untuk meraih suatu kesuksesan, namun sebaliknya hasil kinerja karyawan yang buruk akan menempatkan perusahaan pada kegagalan. Ketika setiap individu dalam organisasi mampu memberikan usaha dan kontribusi yang maksimal tentunya akan memberikan dampak yang positif pula bagi keberlangsungan kegiatan usaha yang dijalankan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Maka dari itu, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** (Studi Pada CV. Aryanta Prima Perkasa)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Aryanta Prima Perkasa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Aryanta Prima Perkasa?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Aryanta Prima Perkasa?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja karyawan CV.Aryanta Prima Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya berkaitan dengan penelitian ini, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV.Aryanta Prima Perkasa
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV.Aryanta Prima Perkasa.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV.Aryanta Prima Perkasa.
4. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama - sama (simultan) terhadap kinerja karyawan CV.Aryanta Prima Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis
 - Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini bisa memberikan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam

upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi, penyediaan lingkungan kerja positif, dan pemberian motivasi kerja.

- Bagi pihak akademis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna untuk memperkaya kepustakaan sekaligus menambah wawasan dan pemahaman berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

- Bagi penulis, diharapkan penelitian ini mampu menambah pengetahuan dan wawasan penulis berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
- Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini.