

BAB I

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor central dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. (Kasenda, 2013)

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itulah kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan. (Kasenda, 2013)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan, beberapa faktor yang perlu dicermati adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. (Prakoso, 2014)

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam

meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. (Trang, Mekel, & Sahlan, 2015)

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2001, p. 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Banasik, 2015)

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. (Pt & Raharjo, 2013)

Motivasi kerja adalah daya perangsang atau pendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda dengan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Banyak faktor yang menjadi motivasi atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal. Anoraga (1992:77) menyatakan bahwa faktor gaji dan atau insentif, kepuasan pribadi,

status atau promosi, penghargaan dari karyawan sejawat, atasan dan lain-lain mempengaruhi motivasi kerja. Jadi, pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi kerja yang ada pada karyawan dalam rangka menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan potensi karyawan yang ada ke arah tercapainya kinerja karyawan. (Prakoso, 2014)

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan. (Wijaya & Andreani, 2015)

Selain lingkungan kerja dan motivasi, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. (Wijaya & Andreani, 2015)

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Perusahaan perlu memberikan

motivasi dan kompensasi yang tinggi untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut akan memberikan dampak positif juga terhadap perusahaan. (Wijaya & Andreani, 2015)

Terkait dengan upaya mencapai kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor yang telah dipaparkan sebelumnya. Peneliti ingin meneliti di salah satu perusahaan pakaian di blitar yaitu Barley Division. Barley Division adalah perusahaan pakaian yang memproduksi sekaligus menjual produknya sendiri.. Sejak berdiri pada tahun 2016 produk dari Barley Division ini sangat diminati oleh semua kalangan. Sampai saat ini pada tahun 2020 Barley Division sudah memiliki 3 toko dan 1 kantor sekaligus tempat produksi yang berpusat di Kota Blitar. 2 toko dan 1 kantor berada di Kota Blitar dan 1 toko berada di Kota Kediri. Meskipun toko fisiknya berada di 2 kota, produk Barley Division juga sudah ada di hampir semua kota yang barangnya dapat dijumpai di distro-distro. Barley Division memiliki karyawan sejumlah 30 orang.

Alasan utama mengapa peneliti ingin meneliti Barley Division dengan variabel terkait karena peneliti ingin mengetahui mengapa Barley Division bisa berkembang dengan cepat. Pemilik Barley Division mengatakan faktor terbesar berkembangnya Barley Division dikarenakan kinerja karyawannya yang baik. Pemilik Barley Division juga sering memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawannya, dan juga memberikan fasilitas berupa lingkungan kerja yang nyaman. Dari hal tersebut peneliti memilih variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Barley Division.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Barley Division?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Barley Division?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Barley Division?
4. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Barley Division?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Barley Division.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Barley Division.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Barley Division.
4. Untuk mengetahui variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Barley Division.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan.
2. Dapat mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi manajer SDM, Direktur perusahaan, dan orang yang tertarik dalam memanfaatkan system manajemen sumber daya manusia.

4. Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan agar dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.