

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada berbagai bidang usaha khususnya, faktor manusia ( Sumber Daya Manusia) merupakan faktor terpenting dalam kegiatan yang ada didalamnya. Dalam melakukan suatu usaha perlu adanya kesatuan sosial yang dikoordinasikan dengan baik secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai suatu tujuan dalam usaha tersebut.

Dalam pelaksanaan proses produksi usaha tersebut, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia. Oleh karena faktor manusia adalah yang terpenting, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktifitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Timpe(1992) dalam Riyadi (2011) mengungkapkan bahwa kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, kepribadian seseorang, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang, dan variabel-variabel personal lainnya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan, kompensasi atau bonus, sistem upah, tunjangan, dan lingkungan sosial.

Motivasi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap pemimpin dalam level apapun akan senantiasa dituntut untuk berbuat sesuatu yang dapat mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya termotivasi, sehingga setiap karyawan dapat memberikan kinerja yang memuaskan, karena mereka melakukan tugasnya dengan perasaan gembira, dalam suasana kegairahan yang tinggi, dan tidak tertekan (Ardana,dkk, 2009: 29).

Djati dan Khusaini (2003), mengungkapkan bahwa, kompensasi penting karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka. Program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena hal tersebut mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi pada perusahaan.

Lingkungan kerja fisik pada perusahaan penting untuk diperhatikan juga. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja fisik yang aman dan nyamanakan membuat karyawan merasa nyaman bekerja. Hal ini memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan (Triningsih, 2006). Dapat disimpulkan juga bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Parlinda dan Wahyuddin, 2009).

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasannya kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktifitas kerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada peran dan usaha baik dari pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi baik motivasi positif maupun motivasi negatif, menerapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik di

perusahaan tersebut. Dengan cara tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan karyawan dan memungkinkan karyawan mencapai tingkat produktifitas yang diharapkan oleh perusahaan. Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Sumbertaman Keramika Industri ini adalah karyawan yang belum mengerti benar tentang motivasi dan kompensasi. Sedangkan lingkungan kerja pada perusahaan ini masih belum tertata dengan baik, sehingga mengurangi rasa kenyamanan pada karyawannya.

Untuk itulah sangat relevan jika dilakukan penelitian dengan judul:  
**“PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Sumbertaman Keramika Industri PROBOLINGGO)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian inidilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui adanya pengaruh secara simultan pada variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap karyawan
2. Mengetahui adanya pengaruh secara parsial pada variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya

2. Kegunaan bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik

3. Kegunaan bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan refrensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan