

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penduduk yang mau, siap, dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi disebut dengan sumber daya manusia atau human resources. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Segala macam kegiatan yang ada di dalam perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan lancar tanpa adanya sumber daya manusia yang merupakan penentu tercapainya visi misi perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas supaya visi misi perusahaan dapat tercapai, oleh karena itu hasil yang diinginkan oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia juga berperan penting dalam merancang, memproduksi suatu produk baik berupa barang atau jasa, mengawasi kualitas produk, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada serta menentukan tujuan perusahaan.

Menyadari begitu pentingnya sumber daya manusia dalam keberhasilan suatu perusahaan, sudah sewajarnya pemilik perusahaan untuk memandang

sumber daya manusia lebih dari sekedar alat untuk melakukan kegiatan operasional suatu perusahaan akan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha, perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan. Pemilik perusahaan juga harus menyadari bahwa kelancaran usahanya ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan.

Pada era sekarang persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan serta melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sebagai akibatnya perusahaan dapat tumbuh serta unggul pada persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dan dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan ilmu dan teknologi yang berkembang semakin pesat. Selain itu perusahaan juga harus mampu mengembangkan, mengarahkan, dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Menurut Mailer kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebarkannya.² Kinerja menjadi suatu aspek penting bagi perusahaan, sebab apabila perusahaan memiliki kinerja yang baik maka akan memperoleh laba serta hidup perusahaan akan terjamin. Karyawan memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan

² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Rineka Cipta, 2009), hal. 124

sebuah organisasi atau perusahaan. Perusahaan tidak akan berkembang tanpa adanya sumber daya manusia yang baik. Setiap sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin agar dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Perusahaan jika tidak didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik, maka usahanya akan sulit berkembang. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi juga. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan kinerja karyawan di perusahaan dibutuhkan beberapa faktor-faktor internal maupun eksternal. Menurut Busro faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya yaitu: (1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan; (2) Penempatan kerja yang tepat; (3) Pelatihan; (4) Promosi; (5) Rasa aman dimasa depan; (6) Hubungan dengan rekan kerja; (7) Hubungan dengan pimpinan; (8) Kemampuan intelektualitas; (9) Disiplin kerja; (10) Kepuasan kerja; (11) Motivasi karyawan; (12) Gaya kepemimpinan; (13) Lingkungan kerja; (14) Kompensasi; (15) Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.³

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang mendukung produktivitas kinerja karyawan. Sedarmayati menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁴

³ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pranamedia Group, 2018), hal.95

⁴ Sedarmayati. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2001), hal. 1

Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan mudah stres, tidak bersemangat dalam bekerja hal ini tentunya akan merugikan perusahaan. sebaliknya jika lingkungan kerja baik maka karyawan akan semangat dalam bekerja, dan mudah berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang tentunya akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Lingkungan kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi fisik (warna ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (keuntungan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll).

Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan dan terus semangat untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

John R. Schermerhorn mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behavior = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja⁵. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku.

⁵ J Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 02

Untuk mendapatkan kinerja yang unggul dan berkualitas perusahaan harus mampu memberikan kontribusi positif kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan. Untuk mendorong semangat kerja karyawan dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas kinerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono, kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan⁶ Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materi/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan.

Informasi awal yang diperoleh bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan pemilik Timbul Jaya saat ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menghadapi era persaingan yang ketat. lingkungan kerja yang ada di Timbul Jaya sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dimana perusahaan memberikan fasilitas seperti mushola, tempat istirahat, dan tempat parkir yang aman. Selain itu di dalam lingkungan perusahaan karyawan bekerja saling membantu, menghormati satu sama lain. Motivasi yang ada di Timbul Jaya sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari semangat kerja karyawan yang begitu tinggi dalam menyelesaikan tugasnya.

⁶ Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hal.218

Kompensasi yang ada di Timbul Jaya sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari gaji karyawan yang sesuai dengan UMR yang berlaku saat ini, pemberian tunjangan kepada karyawan seperti tunjangan hari raya juga selalu diberikan tepat waktu, sedangkan bonus diberikan berupa uang tambahan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya melebihi target yang telah diberikan.

Walaupun lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi sudah baik, tetapi kinerja karyawan Timbul Jaya masih terbilang rendah, karena tidak sesuai dengan target perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari data produksi periode Januari-Desember 2020 dimana produksinya mengalami fluktuasi. Indikasi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat fluktuasi pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Produksi Parut Listrik Timbul Jaya Ngunut
Periode Januari – Desember 2020**

No	Bulan	Hasil Produksi
1.	Januari	12.897 unit
2.	Februari	10.585 unit
3.	Maret	10.705 unit
4.	April	12.577 unit
5.	Mei	6.668 unit
6.	Juni	8.884 unit
7.	Juli	5.586 unit
8.	Agustus	7.253 unit
9.	September	13.025 unit
10.	Oktober	10.895 unit
11.	November	11.841 unit
12.	Desember	4.070 unit

Sumber: Timbul Jaya Ngunut Tulungagung

Maka berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Timbul Jaya Ngunut Tulungagung”**

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini dibahas mengenai cakupan identifikasi masalah yang mungkin muncul dalam penelitian supaya pembahasannya lebih terarah sesuai dengan tujuan yang dicapai. Ruang lingkup penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang variabel-variabel yang diteliti, membatasi permasalahan yang akan diteliti di lokasi penelitian, sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikendaki. Adapun ruang lingkup peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (pada Timbul Jaya Ngunut Tulungagung).
2. Lokasi penelitian ini dilakukan di Timbul Jaya Ngunut Tulungagung.
3. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Timbul Jaya Ngunut Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan bahwa pokok permasalahan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Timbul Jaya Ngunut Tulungagung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Timbul Jaya Ngunut Tulungagung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Timbul Jaya Ngunut Tulungagung?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Timbul Jaya Ngunut Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Timbul Jaya Ngunut Tulungagung.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Timbul Jaya Ngunut Tulungagung.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Timbul Jaya Ngunut Tulungagung.
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Timbul Jaya Ngunut Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan terkait dengan topik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat karyawan mengetahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja mereka.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat masyarakat mengetahui bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi.

d. Bagi Konsumen

Dari hasil penelitian ini diharapkan konsumen dapat mendapatkan gambaran tentang kualitas produk yang akan dibeli.

e. Bagi Penelitian yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan serta menambah pemahaman terkait objek yang diteliti dan juga dapat dijadikan referenssi untuk penelitian selanjutnya.

f. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan pemahaman tentang kinerja karyawan kepada para pelaku usaha dan juga masyarakat.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ini meliputi variabel-variabel yang diteliti, populasi atau objek penelitian dan lokasi penelitian dengan penjabaran sebagai berikut:

a. Variabel-variabel yang diteliti

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel independen atau bisa juga dikatakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi dan satu variabel dependen atau bisa juga dikatakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

b. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Timbul Jaya Ngunut Tulungagung yang berjumlah 95 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 95 orang.

c. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada Timbul Jaya Ngunut. Letaknya di Desa Ngunut Kecamatan Ngunut kabupaten Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

Pembahasan ruang lingkup penelitian ditetapkan agar dalam penelitian nanti terfokus pada pokok permasalahannya, sehingga diharapkan tujuan penelitian nanti tidak menyimpang dari sasaran, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada objeknya yang berada di Timbul Jaya Ngunut dan peneliti hanya membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah definisi yang menggunakan atau menjelaskan suatu konsep dengan menggunakan konsep-konsep lain.

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas atau yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.⁷

b. Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri

⁷ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2017), hal.2

individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).⁸

c. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.⁹

d. Kinerja

Kinerja adalah hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.¹⁰

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut. Secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Timbul Jaya Ngunut Tulungagung. Penegasan operasional dalam penelitian ini meliputi:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan yang di

⁸ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hal. 27.

⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hal.255

¹⁰ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pranamedia Group, 2018), hal.95

bebaskan setiap harinya yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam periode waktu tertentu.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam pembahasan ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana alur pemikiran penulis dari awal hingga kesimpulan akhir. Adapun sistematika dari pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

Bagian awal, terdiri dari: halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

Bagian utama, terdiri dari: Bab I Pendahuluan, meliputi latar belakang masalah, Identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan

penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II landasan teoritis, berisikan uraian terkait teori-teori yang mendasari maupun mendukung pembahasan dalam penelitian ini meliputi: teori lingkungan kerja, teori motivasi kerja, teori kompensasi, teori kinerja karyawan, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

Bab III metode penelitian, terdiri dari: pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.

Bab IV hasil penelitian, terdiri dari: hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) serta temuan penelitian.

Bab V hasil pembahasan, berisi penjelasan hasil dari masing-masing pengaruh variabel lingkungan kerja, variabel motivasi kerja, dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan, serta hasil analisis data mengenai pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja, variabel motivasi kerja, dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Bab VI penutup, berisikan tentang kesimpulan dan saran.

Bagian Akhir, terdiri dari: daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.