

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Seiring era globalisasi perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Perusahaan dihadapkan dengan masalah produktifitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini terkait dengan kualitas sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan usahanya. Dalam kaitan untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan adanya tenaga kerja profesional serta semangat kerja yang tinggi, untuk mencapai target produksi yang ditentukan.

Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Berapapun baiknya rencana yang dibuat oleh manajer, tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan terwujud. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, ini adalah yang diinginkan perusahaan. Tetapi jika tugas yang dibebankan tidak terlaksanakan

dengan baik, maka perusahaan perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin karyawan memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan. Salah satunya dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan. Apabila hal tersebut diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan. Karyawan akan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka. Sebaliknya apabila perusahaan mempunyai kompensasi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan yang direncanakan dengan baik dan diterima baik oleh karyawan tersebut akan dapat memotivasi mereka untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Dengan adanya hal tersebut maka produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan, karena produktivitas dan keterampilan seseorang berkembang melalui dan dalam pekerjaan. Rendahnya produktivitas dan keterampilan seseorang, sering diakibatkan oleh kesalahan menempatkan dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan keterampilan.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan besar, maupun yang tergolong sedang berkembang. Agar produktivitas yang dihasilkan

meningkat maka perusahaan dapat melakukan dengan cara melakukan pemberian upah layak yang memotivasi karyawan, serta disiplin karyawan harus ditingkatkan. Di samping itu, lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang tinggi pula. Dengan adanya peningkatan produktivitas tentunya akan mendapat manfaat yang besar seperti keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan.

Demikian peningkatan produktivitas dari suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan utama. Untuk mencapai keberhasilan dari peningkatan produktivitas ini diperlukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Untuk dapat mendukung kelancaran jalannya produk dalam perusahaan diperlukan pula karyawan yang kemampuannya baik dan sesuai dengan kondisi pekerjaannya, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini karena kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat erat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari berbagai latar belakang tersebut di atas, maka dalam menyusun skripsi ini penulis tertarik untuk memilih judul : “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Perusahaan Best Retail Supply Yogyakarta”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Best Retail Supply Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Best Retail Supply?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Best Retail Supply.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Best Retail Supply.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Masukan bagi perusahaan dalam memperbaiki motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan PT. Best Retail Supply
2. Memperkaya khasanah pengetahuan peneliti dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan.
3. Menambah referensi penelitian di Program Studi Manajemen terkait topik peningkatan kinerja karyawan.

## **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yaitu:

1. Kompensasi yang di analisis adalah kompensasi finansial
2. Lingkungan kerja dalam pnelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik.

## **1.6 Kerangka Penulisan**

Dalam metode penelitian ini di bagi dalam beberapa bab, dan tiap bab terdapat beberapa sub bab, dengan harapan agar pembahasan dapat terungkap secara rinci dan jelas. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

**BAB I** : Pendahuluan, pada bab ini membahas tentang:

1. Latar Belakang Masalah
2. Perumusan Masalah
3. Tujuan Penelitian
4. Manfaat Penelitian
5. Batasan Masalah
6. Kerangka Penulisan.

**BAB II** : Tinjauan Pustaka, Pada bab ini berisi tentang:

1. Kerangka Teori
2. Penelitian Terdahulu
3. Kerangka Pemikiran
4. Hipotesis Penelitian

BAB III : Metode Penelitian, pada bab ini berisi tentang:

1. Lokasi Penelitian
2. Populasi Penelitian
3. Metode dan Alat Pengumpulan Data
4. Variabel Penelitian
5. Uji Instrumen
6. Uji Asumsi Klasik
7. Metode Analisis Data
8. Koefisien Determinasi

BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan, pada bab ini berisi tentang:

1. Sejarah Singkat Objek Pengamatan
2. Sumber Daya Manusia
3. Operasional

BAB V : Pembahasan, pada bab ini berisi tentang:

1. Karakteristik Responden
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
3. Deskripsi Data Penelitian
4. Uji Asumsi Klasik
5. Analisis Regresi Berganda
6. Metode Analisis Data

7. Koefisien Determinasi
8. Pembahasan

**BAB VI** : Kesimpulan dan Saran, pada bagian ini merupakan rangkaian dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Serta itu dilampirkan daftar pustaka, dan lampiran-lampiran.