

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif pada unsur tersebut dengan memfokuskan diri pada peningkatan Sumber daya manusia tingkat kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan (*eksternal factor*). faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, pemberian gaji dan tunjangan. sementara faktor eksternal adalah lingkungan fisik, non fisik perusahaan, pelatihan dan pengembangan karyawan. kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Ahyari (dalam Risky Novianto Aribowo, 2011:29) lingkungan kerja didalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa bagian tersebut adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan.

Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Menurut Soekidjo (2009:148-149) kompensasi berupa upah atau gaji merupakan kompensasi langsung (*direct compensation*) yang berkaitan dengan prestasi dan hasil kerja karyawan. Namun selain kompensasi langsung (*direct compensation*) organisasi mengembangkan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) dapat disebut dengan kompensasi pelengkap artinya tidak dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja karyawan. Kompensasi pelengkap bukan saja bermanfaat bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

PT Salimas Sejahtera adalah Perusahaan Penyedia Jasa layanan selalu memusatkan pada perhatian pada pelanggan sebagai upaya untuk memperoleh, mempertahankan dan meningkatkan jumlah pelanggan, Mereka menghargai pelanggan karena mengetahui betapa Pentingnya pelanggan setia bagi keberhasilan usaha mereka. Dan tidak ada cara lain yang lebih hampuh untuk mempertahankan dan meningkatkan

jumlah pelanggan kecuali dengan membuat pelanggan puas oleh karena itu, tidaklah berlebihan jika PT Salimas Sejahtera sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa layanan pengelolaan gedung pusat perbelanjaan (*building management of shopping centre*) mengembangkan dan menerapkan sistem manajemen mutu berbasis ISO 9001:2008 dalam usaha memenuhi keinginan, harapan dan persyaratan pelanggan serta memuaskan mereka. Selain itu juga ditunjukkan guna memenuhi peraturan perundangan yang berlaku atau mengacu pada prosedur tersebut. Yang juga tidaklah penting adalah uraian dari interaksi antar proses dalam sistem manajemen mutu tersebut. Dengan adanya Pedoman Mutu ini, diharapkan seluruh manajemen perusahaan memiliki Pedoman arah dan tujuan yang sama, serta bekerja dalam kerangka proses bisnis yang sama guna memenuhi persyaratan pelanggan dan peraturan perundangan serta meningkatkan kepuasan para pelanggan perusahaan, baik eksternal maupun internal. Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik, harus ditunjang dengan SDM yang dapat menunjukkan profesionalitas kerja. Oleh sebab itu PT Salimas Sejahtera harus memperhatikan baik dari faktor internal seperti lingkungan pekerjaan, motivasi karyawan dan kompensasi, agar mampu menjangkau pasar, pelanggan dan loyalitas sumber daya manusianya.

Penelitian yang dilakukan Shinta Dewi 2013. Yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang) menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 5,7 persen. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 18,5 persen. Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 10,4 persen. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 5,0 persen. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 12,7 persen. Kompensasi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan sebesar 12,2 persen. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 10,9 persen. Motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja sebesar 21,2. Motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20,3 persen. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti adalah subjek. Subjek yang akan digunakan oleh peneliti adalah seluruh karyawan PT Salimas Sejahtera berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lingkungan kerja motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pada PT Salimas Sejahtera Yogyakarta, sehingga penulis mengambil dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada PT Salimas Sejahtera, Yogyakarta)

1.2 Batasan Masalah

Agar fokus penelitian ini terarah, maka peneliti membatasi penelitian ini dilakukan pada PT Salimas Sejahtera yang beralamat di Jl Brigjend Katamsowati 75-77, Yogyakarta 5512. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Salimas Sejahtera. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh kinerja yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi. Waktu penelitian telah ditentukan oleh PT Salimas Sejahtera.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Salimas Sejahtera
2. Adakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja pada PT Salimas Sejahtera
3. Adakah pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pada PT Salimas Sejahtera
4. Manakah yang paling ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Salimas Sejahtera.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Salimas Sejahtera
2. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pada PT Salimas Sejahtera
3. Untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pada PT Salimas Sejahtera
4. Untuk menganalisis pengaruh yang paling dominan antara variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Salimas Sejahtera.

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi instansi yang terkait, hasil temuan penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan dalam peningkatan kinerja karyawan dan diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada para pimpinan perusahaan agar lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia.
2. Bagi akademisi, temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis yaitu ilmu pengetahuan dan pengembangan sumberdaya manusia khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi Penulis, dalam penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dalam menyusun skripsi akhir kuliah dan mampu mengembangkan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam terkait kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, dalam penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis selanjutnya untuk menambah pertimbangan untuk meneliti penelitian dengan variabel yang terkait.

1.6 Kerangka Penulisan

Kerangka penelitian disusun dengan tujuan pokok masalah dapat di bahas secara urut dan terarah. Adapun gambaran kerangka penulisan laporan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan urutan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, identifikasi masalah tujuan dan manfaat penelitian serta kerangka penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini berisi tentang landasan teori dari semua kandungan variabel dan indikator yang mempengaruhi variabel penelitian, juga membuat kesimpulan dari penelitian yang di lakukan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini membahas metode penelitian meliputi, tempat dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode sampling yang di tempuh variabel penelitian dan teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan di uraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasannya sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penulisan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan ringkasan dari keseluruhan hasil penelitian yang di peroleh dalam pembahasan serta saran yang dapat dijadikan masukan bagi para pembuat kebijakan dan bagi peneliti selanjutnya.