

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan dipengaruhi oleh hal utama yang mendukung didalamnya yakni sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia didalamnya dituntut untuk menciptakan kinerja yang bagus, makadari itu perusahaan harus mampu membangun semangat kerja beserta meningkatkan kinerja para karyawan dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya, tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18).

Sampai saat ini sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam sektor pembangunan karena memiliki potensi yang berbeda-beda. Organisasi atau perusahaan harus dapat memanfaatkan sebaik-baiknya potensi sumber daya manusia yang ada didalam organisasi atau perusahaan tersebut. Meski faktor tersebut menjadi peranan penting disamping perusahaan harus mengeluarkan dan juga menganggarkan dana yang cukup besar untu meningkatkan sumber daya tersebut dari segi apa saja dengan berbagai cara. Hani Handoko (2014:155) Biasanya perusahaan merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Rata-rata organisasi atau perusahaan melakukan beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dari segi fisik maupun non fisik dan pemberian motivasi kepada karyawan.

Dengan adanya usaha peningkatan sumber daya manusia dari perusahaan maka karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal dan juga lebih bertanggung jawab atas pekerjaan masing-masing sesuai dengan bagiannya, sehingga segala sesuatu yang sudah dibekali seperti pendidikan, pelatihan tidak terbuang sia-sia karena tentunya hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan

untuk pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi dari atasan pada dasarnya hal itu merupakan hak setiap karyawan dan kewajiban dari organisasi atau perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Beberapa hal yang sudah didapatkan karyawan dan memberikan keuntungan kepada perusahaan merupakan hal biasa, akan tetapi hal biasa tersebut mengandung faktor tertentu yang mempengaruhi karyawan untuk dapat memberikan kinerja yang lebih besar dari waktu ke waktu diantaranya pemberian kompensasi, lingkungan kerja serta motivasi kerja yang diberikan. Karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan setiap kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya mereka bekerja untuk menghasilkan uang yang berupa gaji.

Pemberian kompensasi merupakan bagian dari timbal balik antara perusahaan dan sumber daya manusia didalamnya. Kompensasi menurut Handoko dan Septawan (2014:5) yakni segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sedarmayanti (2011:239) menyebutkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Dra.Siti Al Fajar, M.Si. dan Drs. Tri Heru, M.Si (2015:152) Kompensasi adalah seluruh extrinsic reward yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefit*). Extrinsic reward adalah imbalan yang dikontrol dan disistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja. Sedangkan benefits adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi, (seperti pembayaran hari libur; asuransi kesehatan; asuransi jiwa; dan tunjangan pensiun). Pembayaran (pay) adalah penerimaan karyawan secara nyata sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Selain kompensasi, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja fisik yang dihadapi oleh karyawan. Karyawan dapat memaksimalkan kinerja mereka apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan baik. Setiap karyawan tidak selalu bersedia meningkatkan kinerja dan prestasi kerja yang dimiliki mereka, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari perusahaan agar karyawan menggunakan seluruh

potensinya untuk bekerja yakni lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun non fisik.

Sumber daya manusia tidak terlepas dari keadaan lingkungan kerja disekitarnya, dimana sumber daya manusia setiap harinya berinteraksi dengan lingkungan kerja dan kemudian harus beradaptasi. Demikian pula sumber daya manusia dalam perusahaan yang tidak dapat dipisahkan dari keadaan lingkungan kerja disekitarnya baik disukai ataupun tidak disukai. Dan karyawan harus dapat menyesuaikan dirinya pada lingkungan kerja disekitar.

Sedarmayati (2001:1) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayati (2001:12) Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Membahas faktor pendorong lainya yakni motivasi kerja. Pemberian motivasi dilakukan dengan cara pengawasan pada setiap unit kerja dan pemberian pujian atas kinerja karyawan serta kenaikan jenjang karir apabila karyawan memberikan kinerja yang baik pada PT Asli Motor Bantul. Kemudian PT Asli Motor Bantul sendiri memberikan reward setiap tahunnya, karena perusahaan tersebut sangat memperhatikan faktor pendorong kinerja dari segi motivasi kerja. A.A. Prabu Mangkunegara (2009:93) mengungkapkan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang karyawan diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja. Menurut Wibowo (2010:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses, perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan,

mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitanya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.

Seluruh faktor yang dijabarkan diatas apabila terpenuhi dari kompensasi, lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Dapat dikatakan bahwa, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan menjadi optimal yakni dengan menghubungkan kompensasi, lingkungan kerja yang baik lalu motivasi kerja yang juga diberikan. Jika program tersebut dirasa adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Akhirnya perusahaan tidak hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009).

Jadi, semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT Asli Motor Bantul, perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan motor dan jasa service ini juga berkembang sangat pesat dan telah memasarkan ratusan motor dan memiliki banyak konsumen yang memakai jasa servicenya.

Pemasaran PT Asli Motor Bantul dilakukan dengan beberapa cara yakni dengan melakukan marketing keliling yang dilakukan oleh marketing lapangan atau sales lapangan, kemudian penjualan di kantor yang dilakukan oleh marketing counter atau sales counter, selain itu kedua bagian pun membentuk tim untuk sering mengadakan event-event di pasar tradisional atau setiap perlombaan burung yang diadakan. PT Asli Motor Bantul beralamatkan di Jalan Wonosari km 8 Potorono Banguntapan Bantul.

Bagi perusahaan sendiri, penelitian menyangkut peningkatan kinerja karyawan sangat penting dan berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja yang optimal dari karyawan dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas perusahaan dalam peningkatan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Secara garis besar setiap perusahaan tidak lepas dari pemberian balas jasa atau kompensasi serta pemberian lingkungan kerja yang baik dan pemberian motivasi kerja, bertujuan untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Hal apapun yang diciptakan oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan dan juga pertumbuhan dari PT Asli Motor Bantul.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang faktor pendukung kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengangkat judul : “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASLI MOTOR BANTUL DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERENING”

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan kompensasi, lingkungan kerja serta motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Asli Motor Bantul

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan dan dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dengan pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Asli Motor Bantul ?
2. Bagaiman pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asli Motor Bantul ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asli Motor Bantul ?
4. Apakah kompensasi mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asli Motor Bantul ?
5. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asli Motor Bantul ?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening ?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka terdapat beberapa tujuan penelitian yang akan dicapai, antara lain sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Asli Motor Bantul.

2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asli Motor Bantul.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asli Motor Bantul.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi sebagai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asli Motor Bantul.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja sebagai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asli Motor Bantul.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan PT Asli Motor Bantul.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan PT Asli Motor Bantul.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1.5.1 Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang konsentrasi sumber daya manusia.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan maksud dari kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan di PT Asli Motor Bantul dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia didalam perusahaan serta menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil untuk membuat keputusan.

1.5.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan ilmu pengetahuan sebagai suatu proses pembelajaran secara ilmiah dan semakin memperdalam kemampuan dalam menulis karya ilmiah.

