

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ekonomi saat ini yang begitu cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam bisnis yang dijalani. Perusahaan yang siap untuk berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Manajemen SDM adalah aktivitas yang penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan perlu mengatur SDM untuk mencapai tujuannya dengan efektif serta senantiasa menjaga dan menciptakan kondisi yang nyaman dan bergairah dalam bekerja. Hal inilah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai aset terbesar perusahaan.

Perusahaan tidak hanya memandang karyawan hanya sebagai modal atau biaya, tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif perusahaan. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sumberdaya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan.

Dalam perusahaan, sumberdaya manusia menunjuk pada kualitas karyawan. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, karena kemampuan yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Jadi, perusahaan dengan karyawan sesungguhnya saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Selain peralatan, material, modal, suatu perusahaan membutuhkan manusia untuk mengelola dan melaksanakan berbagai pekerjaan karena karyawan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan.

Karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja terbaik bagi perusahaan tempat ia bekerja. Tanpa karyawan, perusahaan tidak bisa berkembang. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhannya

sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan dan sebagainya karena manusia juga memiliki berbagai macam kebutuhan tersendiri yang harus di penuhi, kebutuhan inilah yang mendorong dan memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja.

Dari uraian tentang motivasi maka dapat diketahui bahwa dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kegiatan yang maksimal, tiap karyawan harus mempunyai satu motivasi yang kuat. Sebagai kompensasi bagi karyawan, perusahaan perlu memberikan gaji atau penghasilan yang sebanding dengan kinerja karyawan.

Karena itu perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Penghasilan karyawan dapat mendorong karyawan untuk mewujudkan prestasi terbaiknya bagi perusahaan. Hasil dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan yang menjadi alasan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Selain dapat memenuhi kebutuhan, alasan seseorang untuk bekerja yaitu untuk dapat dihargai pada lingkungannya, karena dengan bekerja mereka akan menerima status sebagai simbol dari diri mereka.

Untuk itu sudah menjadi kewajiban bila perusahaan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Karena jika kompensasi semakin besar, berarti kinerja yang dihasilkan karyawan semakin baik yang berdampak pada karir karyawan seperti naiknya jabatan atau lebih tingginya karir. Karir yang baik juga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Perusahaan sebaiknya meningkatkan pengelolaan karir serta mengembangkannya dengan baik agar supaya produktivitas yang di hasilkan karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik demi kebaikan perusahaan dan menghindari dari frustasi kerja yang bias berakibat penurunan kinerja instansi. Perusahaan selalu menginginkan kinerja dari karyawan meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik, kompensasi serta evaluasi kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas dari setiap karyawan dalam upaya mencapai suatu kompensasi.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk

pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kinerja karyawan berkaitan erat dengan kompensasi dan motivasi yang diterapkan atau diberikan dalam suatu organisasi. Kompensasi yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu atau memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya terutama dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi bagi karyawan tersebut.

Sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat dan sesuai dengan kompetensi yang ada dalam diri masing-masing karyawan, sehingga akan berdampak terhadap kompensasi yang didapatkan.

Perusahaan yang dapat menerapkan sistem kompensasi yang baik maka akan mempengaruhi motivasi karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Tidak hanya faktor ketrampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang harus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun perusahaan juga harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu motif bagi karyawan untuk bekerja.

Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Simamora (1997) kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan.

Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan salah satu diantara elemen utama terciptanya Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional.

Selain itu, kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Menurut Simamora (1997) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya. Salah satu variabel yang secara konsisten secara langsung berhubungan dengan kinerja adalah motivasi.

Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga, yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya (Usmara,2006). Motivasi dari dalam diri karyawan ikut menentukan hasil kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawannya.

Kinerja karyawan adalah prestasi baik kualitas maupun kuantitas karyawan atau perilaku riil karyawan sesuai tanggung jawab nya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dalam proses manajemen organisasi secara total dimana hasil kerja tersebut sebagai bukti secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan) sesuai perannya di dalam perusahaan (Krisnanda, 2014). Kinerja karyawan dapat didorong antara lain melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja.

Meningkatnya kompensasi yang diberikan maka semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin (Damayanti, dkk, 2013). Menurut Mangkunegara (2009:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan.

Ranihusna (2010) menyatakan bahwa, perusahaan dapat memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Indikator yang perlu ditingkatkan adalah fasilitas kerja. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif, keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain (Putra, 2012). Motivasi adalah suatu kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Shadare dan Hammed (2009) menyatakan bahwa, motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Wibowo (2008:379) menyatakan bahwa, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tertentu. Pemberiaan dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan.

Pengelola perusahaan mesti memberdayakan karyawannya, kalau ingin karyawannya memiliki motivasi serta etos kerja yang baik, sehingga kinerja mereka meningkat. Pemberdayaan dapat dilakukan melalui pemberian tanggung jawab serta wewenang yang lebih, yang akan menciptakan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya (Arifin, 2014). Dizgah et al. (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan dapat mempengaruhi peningkatan pembangunan dan efektivitas organisasi.

Pemberdayaan karyawan bisa dikatakan sebagai partisipasi manajemen yang melibatkan karyawan untuk bertanggung jawab di dalam proses kerjanya (Elnaga dan Amen, 2014). Pemberdayaan karyawan memberikan kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas, fleksibilitas dan otonomi atas pekerjaannya sendiri (Fadzilah, 2006).

Lebih jauh, Mokhtariana dan Reza (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan kunci untuk memperoleh keuntungan dari semua kapasitas SDM sehingga organisasi memiliki SDM terbaik, melalui kegiatan dan pelatihan pendidikan yang lebih baik. Perlunya pemberdayaan dalam organisasi adalah untuk mempermudah karyawan membuat keputusan, sehingga adanya perubahan lingkungan organisasi dapat direspon oleh karyawan dengan cepat (Mayerson dan Blanchard, 2012).

Ghorbani et al. (2012) menyatakan bahwa adanya pengalaman dan penerapan ide-ide karyawan dalam mengambil keputusan dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam kerja organisasi. Pemberdayaan dan motivasi merupakan alat perusahaan sebagai stimulasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan akan mengeluarkan semua potensinya, dalam bekerja yang diukur dari kontribusi mereka terhadap perusahaan. Pemberdayaan dan motivasi tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arifin, 2014).

Karyawan yang termotivasi akan berusaha menunjukkan kontribusinya terhadap perusahaan. Kontribusi ditunjukkan melalui komitmen yang sesuai dengan tujuan serta visi dan misi perusahaan, dimana karyawan akan bertindak atas nama perusahaan dan menerima nilai-nilai yang berkembang di dalam perusahaan (Becker, Randal, & Riegel, 1995 dalam Tella et al., 2007).

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan melalui kinerja karyawan, Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015 : 25) lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Lingkungan yang nyaman pada saat kinerja akan menyebabkan karyawan merasa senang saat berada di perusahaan dan itu membuat kinerja karyawan juga meningkat secara optimal dalam mencapai tujuan.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan kompensasi dan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Perusahaan memiliki kompensasi berupa gaji pokok, dan tunjangan. Besarnya gaji pokok dalam perusahaan di tentukan dan mengikuti aturan pemerintah yaitu UMK. Sedangkan bonus merupakan kompensasi perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik baik itu tidak terpenuhi. Kinerja yang baik ini di ukur dari kemampuan karyawan dalam memenuhi target yang di tentukan.

Dalam memotivasi karyawan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu memenuhi target atau terbaik setiap periode yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dengan strategi para karyawan akan mendapatkan promosi jabatan. Dalam usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini dapat membantu karyawan dalam mendapatkan motivasi berupa promosi jabatan sehingga dapat memotivasi mereka dalam memberikan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pada dasarnya sudah ada kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja pada karyawan akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih ada karyawan yang datang terlambat masuk kerja. Adapun lingkungan kerja karyawan Perum Perikanan Nusantara Brondong peneliti mengetahui dari observasi awal ,dalam kondisi keamanan Perusahaan anggar memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan tamu yang datang.

Perum Perikanan Indonesia adalah perusahaan perikanan. Perum Perikanan Indonesia berlokasi di daerah Lamongan Kecamatan Brondong. Berdasarkan hasil

observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang kurang optimal dimasa pandemi sekarang ini. Hal ini di tandai dengan turunnya kinerja karyawan yang bekerja dimasa pandemi covid 19. Perusahaan juga mengalami penurunan pendapatan yang diakibatkan karena tingkat penjualan yang tidak stabil dan karyawan yang tidak bekerja secara optimal diakibatkan tidak bisa memasarkan produk dengan maksimal. Namun terdapat juga beberapa masalah yang menghambat kinerja karyawan. Adapun permasalahan yang terjadi yaitu terdapat pada lingkungan kerja, jika lingkungan kerja yang tidak nyaman atau aman, pekerja merasa terganggu dan dapat menurunkan kinerja karyawan..

Selain itu peneliti melakukan pengamatan pada motivasi kerja, terlihat dari perilaku karyawan yang dimana beberapa karyawan yang pada saat mengerjakan pekerjaannya, tidak selalu selesai pada waktunya, cenderung santai, sehingga menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas, disamping itu pimpinan dimasa pandemi sekarang ini menuntut karyawan untuk lebih maksimal lagi dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.

Ada pula masalah yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan Perum Perikanan Indonesia adalah kompensasi yang dinilai menurun, dikarenakan disaat pandemi covid 19 pemerintah mengeluarkan peraturan untuk membatasi pekerja yang masuk dikantor, sehingga ada karyawan yang dirumahkan, dan ketika karyawan tersebut sudah memasuki masa new normal sekarang ini, karyawan yang bekerja dirumahkan diharuskan mengejar kembali pekerjaan yang tertinggal. Dan kompensasi karyawan dalam masa pandemi ini tidak ada sama sekali yang mengakibatkan turunnya semangat kerja mereka.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan karyawan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas ;maka penulis mencoba mengangkatnya dalam penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERIKANAN INDONESIA CABANG BRONDONG LAMONGAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan?
4. Apakah pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak di capai dalam tujuan ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti  
Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana fakultas ekonomi jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
2. Bagi perusahaan.  
Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas bagi perusahaan.
3. Bagi ilmu pengetahuan.  
Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan terhadap rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi dalam objek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.