

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberadaan sumber daya manusia adalah salah satu aset paling berharga di dalam perusahaan karena memiliki peran penting dalam menggerakkan dan melaksanakan segala aktivitas sehingga berjalan sesuai rencana dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adanya SDM yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik bagi suatu organisasi. Pencapaian visi dan misi perusahaan, pencapaian produktivitas, dan peningkatan mutu organisasi. Keberadaan SDM dapat menjadi ujung tombak bagi keberhasilan suatu organisasi, khususnya dibidang jasa (William & Ekawati, 2022). Untuk dapat menentukan kebutuhan SDM suatu organisasi, terutama berkaitan dengan kualitasnya. Karyawan merupakan elemen penting bagi perusahaan karena semua yang di kerjakannya berdampak pada berjalannya kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal dikarenakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Pada umumnya kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat juga berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Kompensasi menurut Zainal dkk. (2018) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Terdapat beberapa indikator dari kompensasi diantaranya yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja. Menurut penelitian William & Ekawati (2022) lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitasnya yang dapat membawa dampak baik positif maupun negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan lebih giat dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Chanderson & Suprastha (2020).

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (Penerangan, Pewarnaan, kebersihan, Pertukaran Udara, Suara atau Kebisingan, dan Keamanan) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah)..

Selain itu kinerja SDM dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan keadaan lingkungannya. Tirtowaluyo & Turangan (2022) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan yang memberikan daya, energi, dan potensial yang bersumber dari faktor internal dan eksternal sehingga dapat mendorong atau menggerakkan seseorang menjadi lebih terarah dalam mengerjakan tanggung jawabnya serta dapat mencapai tujuannya. Motivasi menurut Zainal dkk. (2018) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Terdapat beberapa indikator motivasi yaitu : Balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang dimulai dari perencanaan strategis dari suatu organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja

seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan (Sebastian & Andani, 2020). Terdapat indikator yang memengaruhi kinerja yaitu Kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu

PT. Lentera Fajar Kemakmuran atau yang biasa dikenal dengan LFK merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang logistik yang mengurus beberapa pengiriman regular dimana banyak perusahaan yang mempercayai LFK untuk bekerja sama dalam pengiriman barang mereka seperti Sari Roti, RPX, Unilever, Coca-Cola, KINO, Shopee, dan lain-lain. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Kota Palembang dan memiliki cabang untuk kantor di Jambi, Lampung, Bengkulu. PT. Lentera Fajar Kemakmuran memiliki cukup banyak karyawan dalam menjalankan bisnisnya. Dalam menjalankan bisnisnya PT. Lentera Fajar Kemakmuran dengan semboyan "*Serve with heart and responsibilities*" berfokus pada pemuasan kebutuhan konsumen dengan servis berupa kualitas yang di berikan dalam mengirim barang yang ada dengan aman dan tepat waktu tiba di tujuan dan merespon setiap keluhan yang ada dari konsumen guna meningkatkan kualitas dari perusahaan.

PT. Lentera Fajar Kemakmuran melayani berbagai macam pengiriman barang dengan armada yang dimiliki seperti mobil Engkel, Dobel, Box, Bak terbuka, Hingga Fuso. Karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran saat ini tercatat sebanyak 132 karyawan pada tahun 2022. Jumlah ini terus bertambah dari 2 tahun terakhir, pada tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 113 karyawan dan pada tahun 2021 jumlah karyawan sebanyak 130 karyawan. Penambahan jumlah karyawan ini mengindikasikan bahwa perusahaan memang sedang berkembang dan berusaha

meningkatkan performa operasionalnya.

Kompensasi dan penghargaan diberikan oleh manajemen PT. Lentera Fajar Kemakmuran kepada karyawannya dengan harapan mampu meningkatkan produktivitas mereka. Kompensasi yang diberikan antara lain gaji, asuransi BPJS, bonus, dan tamban gaji yang didasarkan pada lama kerja karyawan, dan pelatihan-pelatihan. PT. Lentera Fajar Kemakmuran merupakan perusahaan yang memperhatikan kebutuhan karyawan mereka dengan memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan di tempat kerja. Fasilitas tersebut berupa loker, mushola, tempat parkir, ruang makan, pengatur suhu udara, dan akses internet bagi karyawan. Fasilitas-fasilitas tersebut diberikan kepada karyawan guna meningkatkan rasa nyaman sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik. Perusahaan juga telah memiliki 13 petugas keamanan untuk menjamin rasa aman karyawan dalam bekerja. Rasa nyaman dan aman dalam bekerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Lentera Fajar Kemakmuran. Peneliti mendapatkan permasalahan dalam pemberian kompensasi dikarenakan pemberian kompensasi berupa insentif (bonus) yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Ada beberapa karyawan yang sering mengeluh karena insentif yang mereka dapatkan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan atau beban kerja terlalu tinggi. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari permasalahan dalam hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan

kompensasi yang adil dan sesuai untuk mendukung kinerja karyawan. karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan itu sendiri.

Selain masalah kompensasi, terdapat permasalahan dalam faktor lingkungan kerja. Dikarenakan Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja, permasalahan yang dialami yaitu terbatasnya pencahayaan, dan juga faktor lain seperti pertukaran udara serta suara atau kebisingan di area Gudang yang terkadang mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja untuk mendata barang-barang sebelum di salurkan kepada konsumen yang akan dituju. Karena Salah satu faktor kenyamanan tempat kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selain itu, permasalahan motivasi yang dialami karyawan PT. Lentara Fajar Kemakmuran yaitu belum tercapainya tingkat produktifitas kerja yang optimal. Hal ini disebabkan oleh faktor pekerjaan yang terbilang monoton dengan rutinitas pekerjaannya, sehingga menyebabkan para karyawan merasa jenuh, kurang puas atas pekerjaan itu sendiri dan karyawan terkadang lambat dalam pengiriman barang kepada konsumen. Karena itu selain motivasi yang baik dari perusahaan maupun rekan kerja, Pemberian insentif berupa bonus merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh dari kompesasi, lingkungan kerja serta motivasi karyawan PT. Lentara Fajar Kemakmuran guna mengetahui kinerja karyawan perusahaan tersebut. Oleh karena itu peneliti

mengajukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LENTERA FAJAR KEMAKMURAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka timbul beberapa pokok permasalahan yang mendasari mengapa penelitian ini dilakukan. Pokok permasalahan yang akan diteliti ini dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran.

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti
Memperluas pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran.
- b. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran.
- c. Bagi Pembaca
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis membuat batasan masalah dalam penelitian ini dimaksudkan agar terfokus dan tidak menyimpang dari masalah yang ada, sehingga dalam penulisan peneliti ini ruang lingkup permasalahannya membahas tentang bagaimana

Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian, maka dibuat rancangan penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN.

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.

Bab ini berisi tentang landasan teori yang berisi tentang pengertian Kompensasi, lingkungan kerja, Motivasi kerja serta Kinerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN.

Bab ini membahas tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.

Bab ini berisi tentang pelaksanaan penelitian, statistik deskriptif, analisis data dan pembahasan

BAB V PENUTUP.

Bab ini berisi tentang Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan saran