

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan-tantangan globalisasi (Syarif, 2016). Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab keberhasilan suatu organisasi dapat berjalan apabila kualitas dan kinerja sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik. Sehingga maksud dan tujuan dengan adanya sumber daya manusia baik akan membawa perusahaan bisa lebih maju. Maka agar tujuan perusahaan bisa tercapai dibutuhkan peran lebih dari karyawan terhadap perusahaan (Muayanah,Haryono danWulan, 2016).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut (Setiawan dan Dewi, 2014).

Menurut Bangun (2012 : 230) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Selain itu menurut Rivai dan Sagala

(2009 : 548) kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut ruky (2002 : 15) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Mangkunegara (2010) mendefinisikan Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itulah kinerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai. Hal ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan Muayanah, Haryono dan Wulan (2016), Setiawan dan Dewi (2014), Dharmawan (2011), Murty (2012) dan Pramono dan Triyani (2013) menyatakan kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam upaya mewujudkan keunggulan bersaing, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam suatu organisasi atau organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Salah satu upaya yang dilakukan untuk memenuhi kesejahteraan pegawai adalah dengan memberikan kompensasi dan membuat lingkungan kerja yang nyaman. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi (2014) berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat”, mengungkapkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Bangun (2012 : 254), Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut Fajar dan Heru (2010 : 154) Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (*benefits*).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2015). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Wibowo (2012) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung dapat diberikan dengan system reward, upah atau gaji, bonus, dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk penghargaan, jabatan promosi, dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Sutrisno (2009), menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung diserahkan oleh perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk rupiah atau bonus.

Selain kompensasi dalam bentuk finansial, kompensasi juga berbentuk non finansial. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Rivai (2004), menyatakan bahwa kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas perusahaan, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi dari perusahaan, lingkungan pekerjaan.

Setelah penentuan kompensasi salah satu faktor penentu lainnya yaitu dengan lingkungan kerja yang sesuai dan dapat menunjang kinerja karyawan yang ada. Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2007:66) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia

dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang (Setiawan dan Dewi, 2014).

Lingkungan kerja berarti situasi keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap hari. Ada kalanya setiap karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa mengeluh. Contohnya saja kurang AC diruang kerja administrasi, karyawan bekerja menjadi kurang nyaman dan tidak fokus karena kepanasan yang disebabkan tidak ada sirkulasi udara yang masuk (Muayanah, Haryono dan Wulan, 2016).

Menurut Moekijat (2002 : 135), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan. Sedangkan menurut The Liang Gie (2000:210) lingkungan kerja merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tanpa melihat karyawan yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja wajib di perhatikan oleh perusahaan sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Karya (Persero). Fenomena berkenaan dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai juga di rasakan masih kurang memuaskan atau tidak sebanding dengan tugas atau tanggung jawab yang di bebani dan lingkungan kerja yang di rasakan karyawan kurang nyaman sehingga kinerja karyawan menjadi tidak sesuai harapan.

PT Indah Karya (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang pada awalnya bergerak di bidang Konstruksi dan Manajemen. Didirikan pada tanggal 29 Maret 1961, PT Indah Karya berkantor pusat di Bandung dengan cabang yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia. PT Indah Karya didirikan dengan tujuan melaksanakan program pemerintah dalam pembangunan ekonomi nasional dengan lapangan usaha Survey, Investigasi, Study Perencanaan/ Planning, Perencanaan Teknis/ Design, serta Manajemen dan Pengawasan Pekerjaan Konstruksi, Penyediaan Tenaga Ahli, serta Kegiatan Konsultasi.

Berdasarkan Penjelasan diatas, penulis mencoba melakukan penelitian yang bersifat ilmiah dengan judul penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

### **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang akan diteliti dan diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

##### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk lebih mengetahui sistem pengukuran kinerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

##### **2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dan digunakan bagi peneliti lain sebagai pengetahuan dan acuan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

##### **3. Bagi Pembaca**

Hasil penelitian ini dijadikan sebagai penerapan teori-teori dan memperluas wawasan ilmiah baik dibidang akuntansi atau manajemen dan penelitian ini akan berguna bila nanti langsung terjun ke masyarakat