

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi ekonomi saat ini membuat persaingan menjadi sangat kompetitif bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dari usahanya dan selalu berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup kegiatan usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya salah satunya adalah dengan mengembangkan sumber daya terutama sumber daya manusia.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang kedudukan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan memelihara sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan untuk menjadikannya sebaik mungkin. Karena untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya dalam keunggulan teknologi saja, namun peran sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dalam suatu perusahaan perlu dilakukan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Kinerja menurut Robbins dalam Saputra dan Fermiyani (2019) berpendapat bahwa hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk bisa meningkatkan kinerja karyawannya karena dengan kinerja karyawan yang baik tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik. Sehingga kinerja merupakan hal yang penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya menurut Febriyani dalam Saputra dan Fermiyani (2019). Untuk membentuk sosok karyawan yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja, maka upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pemberian kompensasi yang sesuai dan membentuk lingkungan kerja yang mendukung. Hal tersebut berkaitan dengan fenomena yang penulis temui di CV. Bayu Putra Aji ini.

CV. Bayu Putra Aji merupakan perusahaan dibidang jasa yang bergerak di bagian operator nitrogen. Jasa yang disediakan mulai dari isi angin, isi ulang angin, hingga tambal ban tubeless. Perusahaan ini tersebar di beberapa wilayah di Sidoarjo. Perusahaan ini memiliki karyawan dibagian operator lebih dari 40 orang yang tersebar di tiap outlet. Di perusahaan tersebut berdasarkan informasi yang penulis dapat dari wawancara terhadap pihak karyawan dibagian operator nitrogen mengalami kendala dari segi kinerja, menurut mereka kinerja mereka mengalami penurunan disebabkan oleh bedanya insentif tiap outlet dan juga ada beberapa peralatan yang harus mendapatkan perbaikan.

Hal ini dapat dilihat melalui target karyawan CV. Bayu Putra Aji sebagai berikut :

Tabel 1.1 Pencapaian Target Karyawan

Bulan	Tahun								
	2019			2020			2021		
	Target (dalam ribuan)	Omzet (dalam ribuan)	Keterangan	Target (dalam ribuan)	Omzet (dalam ribuan)	Keterangan	Target (dalam ribuan)	Omzet (dalam ribuan)	Keterangan
I	226.300	207.837,5	Tidak Tercapai	226.300	199.224,5	Tidak Tercapai	226.300	204.087,5	Tidak Tercapai
II	204.400	190.268	Tidak Tercapai	211.700	189.568	Tidak Tercapai	204.400	190.128	Tidak Tercapai
III	226.300	203.044	Tidak Tercapai	226.300	200.029,5	Tidak Tercapai	226.300	200.525	Tidak Tercapai
IV	219.000	195.753	Tidak Tercapai	219.000	192.062	Tidak Tercapai	219.000	193.046	Tidak Tercapai
V	226.300	200.025	Tidak Tercapai	226.300	156.006,5	Tidak Tercapai	226.300	189.056,5	Tidak Tercapai
VI	219.000	202.410	Tidak Tercapai	219.000	144.467,5	Tidak Tercapai	219.000	197.857	Tidak Tercapai
VII	226.300	208.707	Tidak Tercapai	226.300	177.336	Tidak Tercapai	226.300	204.045,5	Tidak Tercapai
VIII	226.300	208.527	Tidak Tercapai	226.300	180.468	Tidak Tercapai	226.300	212.368,5	Tidak Tercapai
IX	219.000	203.974,5	Tidak Tercapai	219.000	191.844	Tidak Tercapai	219.000	201.964	Tidak Tercapai
X	226.300	207.880	Tidak Tercapai	226.300	198.662	Tidak Tercapai	226.300	205.628,5	Tidak Tercapai
XI	219.000	201.673	Tidak Tercapai	219.000	193.806	Tidak Tercapai	219.000	210.023	Tidak Tercapai

XII	226.300.	207.871	Tidak Tercapai	226.300	203.037,5	Tidak Tercapai	226.300	212.138,5	Tidak Tercapai
-----	----------	---------	----------------	---------	-----------	----------------	---------	-----------	----------------

Sumber : CV Bayu Putra Aji

Dari tabel tersebut dapat dilihat dimulai dari bulan Januari tahun 2019 hingga bulan Desember 2021 CV Bayu Putra Aji mengalami permasalahan dalam kinerja, dilihat dari tidak tercapainya target pada waktu tersebut. Adanya permasalahan kinerja yang dialami oleh karyawan dibagian operator di CV Bayu Putra Aji juga bukan tanpa sebab, mereka menyebutkan kurangnya tunjangan hari raya dan adanya perbedaan insentif merupakan salah contoh penyebab mereka kurang termotivasi. Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Hasibuan yang dalam Alam (2020) pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat mencentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Oleh karena itu kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan haruslah sebanding dengan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Dessler dalam Nurlina (2020) menambahkan yakni kompensasi merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka serta mempunyai tiga komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, insentif, komisi/bonus.

Selain kompensasi penyebab dari menurunnya kinerja yang dialami oleh karyawan di CV Bayu Putra Aji adalah lingkungan kerja yang membuat mereka kurang nyaman karena lingkungan tersebut mempengaruhi kinerja mereka seperti contohnya beberapa peralatan seperti dongkrak dan diperlukannya penutup ketika hujan supaya air tidak masuk ke dalam outlet. Menurut Sedarmayanti dalam Dwi (2020) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain. Suatu 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 lebih lama lagi. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan, dan kepuasan kerja. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, DAN LINGKUNGAN KERJA**

## **TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERATOR NITROGEN CV BAYU PUTRA AJI SIDOARJO”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operator nitrogen pada CV Bayu Putra Aji Sidoarjo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operator nitrogen pada CV Bayu Putra Aji Sidoarjo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pada CV Bayu Putra Aji Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada CV Bayu Putra Aji Sidoarjo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

#### **1. Bagi Peneliti**

Untuk menambah dan meningkatkan wawasan serta pengetahuan tentang inti permasalahan yang ada di dalam objek penelitian yang ada di lembaga organisasi dengan perbandingan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan

didukung dengan penelitian yang terdahulu. Serta mampu memahami bagaimana cara untuk menyelesaikan masalah dari pemberdayaan karyawan dan kompensasi didalam sebuah perusahaan yang terkendala karena karyawan yang mulai terlihat bermalasan untuk masuk kerja dan juga mencapai target.

## 2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sumbangan pemikiran guna perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang belum maksimal khususnya di bagian operator, sehingga dijadikan masukan yang positif bagi perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja sehingga prestasi kerja perusahaan pun juga terus meningkat.

## 3. Bagi ilmu pengetahuan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian ilmu pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis dan bahan bacaan. Serta mampu meningkatkan, memperkuat, dan mengembangkan teori-teori tentang pemberdayaan karyawan, kompensasi, dan kinerja.

## 4. Bagi Universitas

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik yang sama dan untuk menambah pengetahuan dan bahan bacaan khususnya di Universitas Pembangunan Nasional Surabaya Jawa Timur.