

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan oprasionalisasi atau aktivitas perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar, maka sumber daya manusia memegang peranan paling penting untuk meraih tujuan perusahaan.

Sukses tidaknya perusahaan tergantung dari kreatifitas sumber daya manusianya. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi maju tidaknya suatu perusahaan. Maka perusahaan harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia.

Menurut dessler (dalam buku Edy Sutrisno 2017:5), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dari suatu perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan

karyawan dengan tuntunan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang berhubungan dengan kinerja adalah pemberian kompensasi dan pemberian motivasi untuk karyawan.

Tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya. Dengan adanya sumber nafkah tersebut, ia juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar para karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya.

Menurut Edy Sutrisno (2017:187) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hal utama yang harus diperhatikan perusahaan adalah memberikan kompensasi untuk membangkitkan gairah kerja karyawan, tidak hanya berupa gaji pokok yang diterima karyawan tetapi juga gaji lain yang berupa uang seperti halnya tunjangan, hasil lembur dan bonus. Walaupun seseorang bekerja tanpa mengharapkan uang, itu bukan berarti individu tersebut tidak membutuhkan uang tetapi kebutuhan akan pemilikan uang telah terpenuhi melalui hal-hal lain, seperti mendapatkan tunjangan, hasil lembur, bonus, dan lain-lain.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya dukungan kompensasi yang merupakan faktor internal yang harus diperhatikan oleh PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER). Untuk menunjang terciptanya kinerja karyawan manajer perlu memberi imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Dan berikut ini bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER).

**Tabel 1.1**

<b>Bentuk Kompensasi Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER)</b>		
<b>No.</b>	<b>Status</b>	<b>Bentuk Kompenasi</b>
1	Kepala Divisi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tunjangan Jabatan</li> <li>2. Transportasi (Mobil)</li> <li>3. DPLK (Dana Pensiunan Lembaga Keuangan)</li> <li>4. BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)</li> <li>5. Reksadana</li> </ol>
2	Kepala Unit dan jabatan di atasnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tunjangan Jabatan</li> <li>2. Handphone</li> <li>3. DPLK (Dana Pensiunan Lembaga Keuangan)</li> <li>4. BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)</li> <li>5. Reksadana</li> </ol>
3	Seluruh Karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. DPLK (Dana Pensiunan Lembaga Keuangan)</li> <li>2. BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)</li> <li>3. Reksadana</li> </ol>

Sumber : Laporan Tahunan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut

Berdasarkan tabel diatas, pemberian kompensasi karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut dirancang secara besar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Pemberian kompensasi pun berbeda di setiap karyawan yaitu melihat dari jabatan yang dipegang oleh karyawan tersebut, semakin tinggi jabatan yang dipegang oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula upah dan tunjangan yang di dapat sesuai dengan beban kerja yang di terima oleh karyawan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan oleh perusahaan. Oleh sebab itu menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kondalkar yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:131) mendefinisikan Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan – tujuan yang diinginkan. Dengan adanya Motivasi, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, karena dengan adanya Motivasi, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja.

Motivasi dapat bersifat positif ataupun negatif. Motivasi positif yaitu seseorang ditawarkan sesuatu yang bernilai seperti imbalan berupa uang, pujian, dan tawaran menjadi karyawan tetap jika kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan. Motivasi negatif yaitu dengan menggunakan ancaman dan hukuman

seperti teguran-teguran, ancaman di-PHK, ancaman akan diturunkan pangkat, dan sebagainya, jika kinerja orang yang bersangkutan dibawah standar.

Manusia termasuk karyawan yang terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya proses manajemen, maka hal-hal yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan suatu organisasi perusahaan. Motivasi tersebut harus diiringi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka karyawan tersebut diharapkan dapat menggerakkan dan mengarahkan segala sumber daya manusia yang dimiliki untuk mengoptimalkan kinerjanya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, dll (Nitisemito dalam Khotimah 2017). Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, dan suara bising yang minimal), dari hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung.

Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Untuk mencapai kenyamanan lingkungan kerja antara lain dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karyawan juga

hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Al Fadjar Ansory (2018:208) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan pekerjaan akan lebih efektif apabila didukung dengan keyakinan dan motivasi yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Maka dari itu kinerja dari para karyawan perlu mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) adalah perusahaan pengelola kawasan industri yang berkantor pusat di Kota Surabaya, Jawa Timur. Saham perusahaan ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (50%), Pemkot Surabaya (25%), dan Pemprov Jawa Timur (25%). Didirikan pada tanggal 28 Februari 1974 di atas lahan sekitar 330 Hektar, kawasan industri ini dibangun untuk memenuhi kebutuhan industri dan lingkungan dan dikelola secara profesional dan baik untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas termasuk fasilitas pengolahan air limbah dan kemudahan akses ke Pelabuhan Tanjung Perak dan Bandara Juanda dan bertujuan untuk melaksanakan dan menunjang

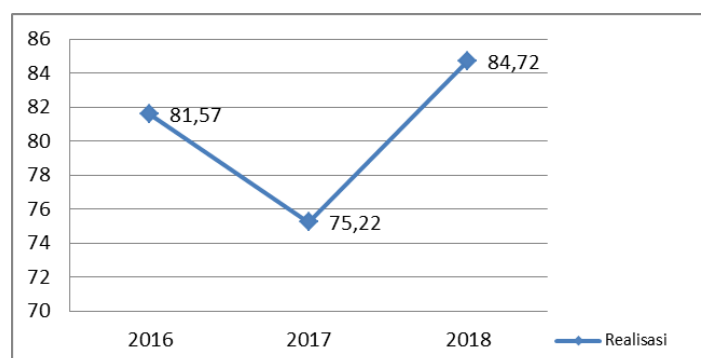
kebijaksanaan khususnya dalam program pemerintah dalam bidang ekonomi dan pembangunan nasional, selain itu untuk mengelola dan mengembangkan kawasan industri.

PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut ini menciptakan kinerja karyawan yang baik sesuai tuntutan perusahaan melalui dengan adanya penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui karyawan yang produktif dan yang tidak produktif, maka karyawan yang telah mencapai target akan diberikan kompensasi berupa promosi kenaikan golongan atau jabatan, jika karyawan yang belum mencapai target, perusahaan belum bisa memberikan kenaikan golongan atau jabatan melainkan memberikan dorongan bagi karyawan agar termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya.

Berikut ini hasil score pada kantor pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) yang memiliki hasil score yang tercantum dalam Penilaian Kinerja Karyawan pada Tahun 2016 sampai dengan 2018, sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Indeks Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) Pada Tahun 2016 - 2018**



Sumber : (laporan Tahunan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut)

Berdasarkan pada tabel 1.2 Indeks Penilaian Kinerja Karyawan kantori pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut memiliki target kinerja dengan nilai B atau di angka 75, dapat dilihat bahwa hasil kinerja karyawan kantor pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) pada tahun 2016 memiliki hasil 81,57 sedangkan untuk tahun 2017 mengalami penurunan dengan mencapai hasil 75,22 namun tetap melampaui target kinerja perusahaan, lalu pada tahun 2018 hasil kinerja karyawan mengalami peningkatan kembali dengan hasil 84,72.

Dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja karyawan kantor pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) terdapat penurunan kinerja pada tahun 2017 lalu mampu mengembalikan kinerja yang maksimal pada tahun 2018 yang di dasari dengan adanya dorongan manajer dan perusahaan yang selalu memberikan motivasi yang berwujud (reward, punishment, coaching, mentoring, penugasan khusus, dll) dan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan tepat waktu, adapula lingkungan kerja karyawan yang aman dan nyaman dengan segala fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang seluruh pekerjaan karyawan mampu mendorong kinerja karyawan kearah yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut”**

## **1.2 Rumusan Masalah**



Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan tersebut tersebut diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut?
2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut?
3. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut?
4. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Diharapkan dapat bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya khususnya Ilmu Administrasi Bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang dilakukan dengan harapan penulis mampu mengembangkan dan mengkaji ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam penetapan di dunia kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pikiran bagi perusahaan yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pemecahan masalah-masalah yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia.
- b. Hasil penelitian adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana bagi PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut untuk menyadari aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan kinerja karyawan.