

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era golablisasi dan Industri 4.0 SDM mempunyai kontribusi vital pada sebuah perusahaan untuk menggerakkan perputaran aktivitas organisasi. Terkait keberadaan SDM yang vital, organisasi mesti mampu memelihara karyawannya supaya memperoleh kondisi perusahaan yang sesuai harapannya. Adanya situasi dan kondisi perusahaan yang sesuai dengan harapan pekerja diharapkan performa kerja pekerja pun dapat terjaga konsistensinya. Performa pekerja atau kiner pekerja adalah aspek yang krusial bagi perusahaan. Apabila performa pekerja tinggi akan berdampak besar bagi keberlanjutan atau kesinambungan bisnis suatu perusahaan. Performa tinggi dari pekerja akan mendorong kegiatan bisnis perusahaan menjadi lebih cepat berkembang. Demiikian pula, bila performa pekerja rendah akan berdampak pada operasional kegiatan bisnis menjadi sulit tumbuh dan berkembang.

Glabilisasi dan Industri 4.0 telah membuat persaingan bisnis semakin ketat, dan dalam persaingan bisnis global yang semakin ketat SDM adalah merupakan faktor utama pada sebuah organisasi untuk terus berkegiatan dan menjalankan bisnisnya secara efektif seinggan mampu memenangkan persaingan. SDM disini tidak lain yaitu pekerja, pegawai atau karyawan, keberadaan SDM tersebut berkontribusi besar bagai operasinal atau kegiatan bisnis perusahaan.

Perusahaan yang yang berkompeten dan menjadi pemenang dalam persaingan ialah yang memiliki kemampuan dalam mendorong performa kerja pegawainya, dengan demikian seluruh tujuannya akan mampu diraih. SDM dalam sebuah organisasi, adalah elemen paling vital. Tanpa peran sumber daya manusia perusahaan tidak akan mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki untuk mendapatkan profit yang tinggi. Dikarenakan sumber daya manusia adalah lokomotif yang menjadi faktor penting bagi aktivitas operasional, maka semestinya perusahaan memberi arah yang baik pada elemen vital itu melalui cara berfokus usaha pembenahan SDM.

Dalam situasi krisis kesehatan *Pandemic Covid 19* perusahaan dituntut untuk mempertahankan kinerja karyawan agar kinerja perusahaan tetap baik dan tujuan perusahaan tercapai. Untuk itu perusahaan berupaya melakukan upaya-upaya untuk tetap mempertahankan kinerja dengan menganalisa faktor-faktor yang mampu memperbaiki performa pegawai, salah satunya ialah faktor lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi.

Di perusahaan apapun performa pekerja adalah bagian vital sebab SDM sangat besar kontribusinya, sebuah institusi mengharapkan pekerjanya menjalankan tugas penuh etos kerja berdasarkan potensi yang ada pada dirinya. Tujuan perusahaan tidak akan mampu diraih tanpa adanya performa pekerja yang tinggi. Performa yang tinggi dapat mendorong rasa bangga pada diri pekerja.

Performa yang tinggi adalah sebuah kondisi yang diharapkan oleh organisasi bisnis. Seorang pekerja dapat mencapai performa yang tinggi jika hasil kerjanya berdasarkan ketentuan yang ditetapkan perusahaan dari segi jumlah dan mutunya. SDM adalah aset vital perusahaan yang menjadi operator yang menjalankan seluruh rencana atau program yang sudah ditentukan oleh perusahaannya. SDM mempunyai potensi serta kemampuan yang dapat digunakan untuk berkontribusi bagi kemajuan perusahaan. Karakteristik atau sifat dari SDM tidak sama dengan sumber daya seperti dana, peralatan, gedung, abahan baku, manajemen, dan sumber daya lainnya.

Kinerja atau performa ialah sebuah output kerja yang diraih individu dalam mengerjakan program-program atau beberapa tugas yang diserahkan kepadanya yang disesuaikan dengan taraf kompetensinya atau kemampuannya (Hasibuan, 2016). Mathis, (2016) menguraikan bahwa yang jadi indikator untuk menilai kinerja atau prestasi karyawan yakni banyaknya pekerjaan, mutu pekerjaan kerja, penggunaan waktu, serta bekerjasama. Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa performa ialah output kerja dilihat dari jumlahnya dan mutunya yang diraih pekerja saat menjalankan tugas berdasar tanggung jawab yang diembannya. Kinerja yang memadai adalah performa yang maksimal, yang bermakna bahwa performa yang sejalan dengan tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan dan mendukung terainya sasaran perusahaan. Perbaikan performanya pekerja dapat mendorong kondisi perusahaan yang kondusif ditengah persaingan yang ketat.

Lingkungan kerja adalah aspek yang dianggap vital, karena bisa memberikan dampak bagi performa pekerja. Pekerja yang bekerja pada suatu lingkungan perusahaan akan dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya bekerja.

Lingkungan kerja ialah semua hal yang ada di seliling pekerja bisa memberikan dampak pada aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja ialah semua hal terkait dengan sarpras kerja yang terdapat di sekeliling pekerja yang sedang menjalankan aktivitas kerja yang mampu menerikan dampak pada aktivitas kerja mencakup lokasi, fasility, kondisi kebersihannya, pencahayaannya, ketenangannya, interaksi antar pekerja, atasan, dan bawahannya di lokasi kerja. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang terkait dengan lingkungan sosialnya, psikologisnya, dan fisiknya pada organisasi yang dapat memberikan dampak kepada karyawan saat menjalankan pekerjaan.

Dalam hidup seseorang tidak dapat dilepaskan dari bermacam situasi dan kondisi lingkungan sekelilingnya, antara orang dan lingkungannya ada relasi yang kuat. Pada konteks ini, orang akan seantiasi berupaya menyesuaikan diri dengan berbagai situasi lingkungannya. Begitu juga saat menjalankan tugas, pekerja sebagai manusia tidak bisa dilepaskan dari berbagai kendisi diselilingnya tempatnya menjalankan tugas, yakni lingkungan pekerjaan. Sewaktu menjalankan tugas, tiap pekerja akan berhubungan dengan bermacam keadaan yang ada pada lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang terdapat diseliling pegawai atau para pegawai dan yang memberikan dampak kepada pegawai dalam menunaikan beberapa tugasnya yang dibebankannya (Nitisemito, 2016). Kemudia Sedarmayati (2017) menguraikan bahwa ingkungan pekerjaan ialah kesemua instrumen, pealatan, dan beberapa bahan yang ada di sekitar tempat kerja.. Kondisi lingkungan kerja disebut layak dan kondusif jika orang bisa menjalan aktivitas dengan maksimal, merasa nyaman, dan aman. Kesesuaian lingkungan kerja bisa dicrminkan dampkanya dalam kurun waktu yang panjang. Lngkungan kerja yang kurang layak bisa

berdampak pada inefisiensi kerja, pekerja memerlukan waktu lama untuk menyelesaikan tugas jika kondisi kerja buruk (Sedarmayanti, 2017).

Lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman serta mendorong etos kerja pekerja sehingga bisa melaksanakan tugasnya dengan produktif (Nitisemito, 2016). Kondisi lingkungan kerja yang mehya dicerminkan dari sirkulasi udara yang lancar, cahaya yang cukup memadai, cukup tenang dan tidak bisinng, tata letak ruangan yang serasi dan tertata rapi serta warna ruangan yang nyaman, bersih higienis yang akan mendorong pegawai kerasan dalam menegerjakan tugas (Nitisemito, 2016). Rasa nyaman saat bekerja adalah sebuah hal yang diharap setiap pegawai dan secara tidak langsung adalah pengaruh utama dalam mendorong kinerja (Nitisemito, 2016). Rasa nyaman merupakan sebuah kondisi mesri dipenuhi sebagai kebutuhan elementer orang dan memiliki sifat individu dan menyeluruh yang bisa menimbulkan rasa sejahtera pada diri seseorang. Kenyamanan ruang merupakan segala hal yang mencerminkan pemakaian ruang secara harmoni, seimbang dari segala Nitisemito (2016), menjelaskan bahwa faktor yang memengaruhi rasa nyaman yakni peredaran udara, kondisi alam atau iklim, ketenanagn, aroma, bentuk, rasa aman, kondisi yang indah, bersih, dan terang. Dalam hal rasa myaman, kondisi indah bisa didapat dari aspek bentuk dan warna. Warna mempunyai banyak manfaat disamping bisa meruubah rasa juga memengaruhi perspektif dan mengurangi kekurangan serta bisa menumbuhkan suasana atau nyaman bagi semua pihak. Tujuan dari pemberian warna pada ruang kerja bukan saja untuk memanjakan mata melainkan bertujuan untuk menambah rasa nyaman di ruang kerja, dengan demikia bisa dapat menambah efisien pekerjaan pekerja.

Disamping adanya lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan mesti pula membayarkan kompensasi yang layak. Kompensasi ialah imbal jasa yang dibayarkan perusahaan untuk pekerja atas jerih payahnya telah bersedia menuai kerjanya, kewajibannya, dan tanggungjawabnya yang diserahkan oleh perusahaan untuk meraih tujuan organisasi. Kompensasi adalah aspek vital untuk pekerja sebab besaran kompensasi mengindikasikan ukuran nilai kerja pekerja. Sistem kompensasi yang layak khususnya dalam kaitannya dengan dengan motivasi pekerja sementinya ada pada sebuah badan usaha.

Berdasar riset Murty dan Hudiwinarsih (2016) melalui kompensasi yang layak serta adanya motivasi kerja yang tinggi, akan mampu mendorong kerja keras pekerja. Pekerja akan bersemangat dalam menjalankan kerja. Kompensasi adalah di antara hal yang utama untuk menumbuhkan perusahaan, Kompensasi adalah semua hal yang didapat pekerja sebagai imbal jasa dari perusahaan. Kompensasi sendiri dikelompokkan jadi dua yakni, kompensasi financial dan non financial. Kompensasi financial meliputi, upah, bonus, komisi, tunjangan, dan fasilitas, sementara itu, kompensasi non financial meliputi diklat, dan development pekerja, serta lingkungan kerja yang kondusif. Kompensasi mesti dibayarkan untuk setiap output kerja pekerja sesuai dengan performa kerja. Simamora, (2016) menjelaskan bahwa dalam rangka mencukupi keperluannya, para pekerja mengharap performanya berhubungan erat dengan kompensasinya yang didapatkan dari perusahaan.

Kompensasi ialah aspek yang juga vital. Hal tersebut dikarenakan kompensasi adalah faktor pendorong bagi individu bersedia jadi pekerja di suatu perusahaan. Selain itu, kompensasi yang dibayarkan memiliki dampak besar

bagi etos kerja dan performa pekerja. Kompensasi yang dibayarkan dengan layak, efeknya pekerja akan merasa puas dan terdorong untuk mendapatkan target organisasi. Oleh karenanya, tiap perusahaan organisasi bisa membuat kompensasi yang layak, sehingga bisa mendorong tujuan organisasi tercapai dengan menjaga efektivitas dan efisiensinya. Pembayaran kompensasi material yang layak seperti bonus, komisi, tunjangan, ataupun asuransi kesehatan kepada pekerja adalah aspek utama untuk bisa merekrut, menyeleksi, menjaga pekerja agar bertahan dan bekerja di perusahaan. Adanya pembayaran kompensasi material tersebut sesuai dengan harapan pekerja akan mendorong tercapainya keberhasilan perusahaan.

Pada saat ini budaya organisasi atau yang sering diistilahkan sebagai budaya perusahaan adalah aspek vital pada sebuah perusahaan. Budaya organisasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan yang mesti dibenahi dan diadaptasikan dengan perkembangan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi meliputi SDM beserta yang melatarbelakanginya serta dan level yang tidak sama. Oleh karenanya, perubahan budaya organisasi dijalankan lebih dulu lewat perubahan pola pikir seluruh SDM organisasi. Hal itu, dinyatakan Aprianto & Jacob (2015) bahwa budaya organisasi adalah aspek yang vital bagi kesuksesan organisasi. Dengan komitmen pegawai untuk mencukupi value yang sudah menjadi kesepakatan bersama. Dikarenakan budaya memiliki sifat strategis yang dapat memengaruhi value, sikap dan perilaku untuk mendapatkan tujuan organisasinya sehingga berpengaruh nyata terhadap performa financial organisasi untuk jangka panjang. (Brian Aprianto & Jacob, 2015).

Budaya organisasi ialah sekumpulan *value* yang mendukung para pekerja di perusahaan dalam mengerti tindakan yang bisa ditplerasnsi dan yang

tidak bisa ditoleransi di perusahaan. Budaya organisasi berkontribusi besar dalam mendukung dan membenahi performa perusahaan agar efektif, sebagai perangkat untuk memberikan arah perusahaan, memberikan arah tentang hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan untuk dijalankan, memberikan metode dalam melakukan alokasi sumber daya organisasi, serta sebagai instrumen dalam mengatasi persoalan dan memanfaatkan kesempatan dari lingkungan di dalam maupun di luar organisasi. Suatu aspek yang paling elementer dari budaya organisasi ialah sebagai sistem kontrol sosial untuk pekerja dalam melakukan kendali perilakunya supaya selaras dengan tujuan perusahaannya (Schein, 2015).

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti ingin mengkaji dampak lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi kepada performa pekerja. Oleh karenanya, peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri Di Surabaya.**

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Merujuk pada dengan persoalan yang melatarbelakangi studi ini, maka bisa disusun permasalahannya, berikut ini :

1. Apakah lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi memberi pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya?

3. Variabel manakah diantara variabel lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya?

### **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Merujuk pada rumusan permasalahan, maka tujuan pada studi ini yakni :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya.

### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat yang diinginkan dari riset ini meliputi manfaat untuk penulis, kampus, dan pihak manajemen perusahaan.

1. Bagi peneliti, riset ini ditujukan agar bisa mampu memberi wawasan tentang lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sehingga persiet bisa menjalankan teori konsep yang didapat di kampus.
2. Bagi STIE Mahardika Surabaya, hasil rsiet ini bisa dipergunakan untuk bahan kajian tentang SDM.

3. Bagi manajemen PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya, riset ini ditujukan agar bisa memberi bahan kajian untuk membenahi performa pegawai berdasarkan aspek lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi yang ujungnya bisa membenahi atau mendorong performan perusahaan.
4. Bagi ilmu pengetahuan, hasil riset ini ditujukan agar bisa memberi bahan kajian atau referensi bagi pengetahuan, khususnya di bidang MSDM terkait lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan performa karyawan.