

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Segenap perusahaan menginginkan karyawan berkinerja baik karena akan memaksimalkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan amat menarik dan penting dalam bisnis apapun karena kinerja karyawan membawa banyak manfaat. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan penuh motivasi dan kemampuan untuk memberikan hasil (kinerja) yang amat baik. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit dicapai dengan tidak adanya kinerja optimal dari karyawan. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku dan sikap mental yang secara konsisten percaya bahwa pekerjaan saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan sebelumnya dan bahwa pekerjaan di masa depan harus lebih berkualitas daripada pekerjaan saat ini. Ketika pekerjaan seorang karyawan memenuhi kriteria, baik secara mutu maupun jumlah, mereka berkinerja baik.

Sumber daya manusia ialah aset paling berharga dalam setiap bisnis yang berperan sebagai perencana dan peserta aktif dalam berbagai usaha. Aset manusia berkeinginan, sentimen, pemikiran, latar belakang, dan status yang dapat digunakan untuk pengaturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), kinerja secara menyeluruh merupakan perwujudan kerja yang diselesaikan melalui pemanfaatan personel, dan sering digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan secara menyeluruh dari waktu ke waktu. Kuantitas usaha, kualitas usaha, pemanfaatan waktu, dan kerjasama, merupakan indikator kinerja pekerja secara menyeluruh

(Mathis, 2016). Menurut Mangkunegara (2016), kinerja ialah hasil usaha seorang pegawai, baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam menjalankan tugas relevan pada kriteria yang ditetapkan. Kinerja yang baik ialah kinerja yang ideal, karena selaras dengan ketentuan perusahaan dan membantu pencapaian target organisasi, terutama visi dan misi organisasi. Agar suatu organisasi/perusahaan dapat berkembang dalam persaingan yang semakin ketat, maka harus memaksimalkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan beberapa riset empiris terdapat sejumlah faktor yang dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan salah satunya ialah kompensasi (Kasenda, 2013; Wiguna et al, 2016), komitmen organisasi (Folurunso et al, 2014; Memari, 2013) dan lingkungan kerja (Prilian et al, 2014; Rorong, 2016).

Kompensasi amat penting bagi pekerja karena memperlihatkan pentingnya nilai pekerjaan pekerja, yang mencakup rekan kerja, keluarga, dan perusahaan. Perusahaan atau unit bisnis dengan tingkat ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi harus berskema kompensasi yang dapat diterima, terutama untuk motivasi karyawan. Pekerja senantiasa terinspirasi untuk menjalankan tugas dan berusaha menyelesaikan berbagai masalah yang muncul. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2016), melalui gaji dan bonus memuaskan, serta keberhasilan memaksimalkan motivasi, karyawan akan mendapatkan motivasi untuk menjalankan tugas yang diberikan dan berusaha menyelesaikan segala permasalahan yang muncul.

Kompensasi ialah salah satu aspek terpenting dari perusahaan dan mengacu pada apa pun yang diperoleh karyawan sebagai balasan atas pemberian layanan karyawan di tempat mereka bekerja. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan dua jenis kompensasi utama.

Upah/upah, tunjangan, bonus, dan fasilitas merupakan kompensasi finansial, sedangkan pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja merupakan kompensasi non finansial. Menurut Simamora (2016), karyawan selalu menginginkan kinerjanya terikat dengan pendapatan yang diterimanya dari perusahaan.

Menurut Rivai (2017), imbalan uang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan dikenal sebagai kompensasi. Istilah ini amat penting karena berperan sebagai pemicu munculnya motivasi utama seseorang untuk bekerja di sebuah perusahaan, dan juga berdampak yang substansial terhadap semangat dalam bekerja serta kinerja. Ketika karyawan diberi kompensasi yang layak, mereka lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi harus dapat menetapkan kompensasi dan manfaat yang paling tepat agar lebih efektif dan efisien mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi finansial dalam bentuk pembayaran komisi dan insentif, serta asuransi kesehatan karyawan, merupakan elemen penting yang dapat menarik, mempertahankan, dan mengelola karyawan untuk kepentingan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan memberikan komisi, insentif dan tunjangan yang relevan dengan keinginan karyawan.

Setiap karyawan di suatu perusahaan berkeinginan yang kuat untuk mencurahkan waktu dan tenaganya untuk perusahaan. Karyawan yang berdedikasi pada pekerjaannya merupakan cita-cita perusahaan karena akan selalu mendukung kinerja karyawan dan berusaha mencapai tujuan perusahaan. Dalam arti yang seluas-luasnya dari ungkapan itu. Rachmawati (2015) menggambarkan komitmen sebagai sikap loyal karyawan serta proses

berkelanjutan di mana seorang anggota mengungkapkan kepeduliannya terhadap kinerja dan perusahaan. Komitmen merupakan aspek penting dari keterlibatan kerja, karena keterlibatan kerja dan keterlibatan organisasi terkait erat. Komitmen kerja didefinisikan sebagai kesediaan untuk berintegrasi pada tugas, mencurahkan waktu, kompetensi dan tenaga guna bekerja, dan berasumsi pekerjaan sebagai aspek penting dalam kehidupan. Keterlibatan karyawan cukup penting, karena dipengaruhi oleh keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan berpindah pekerjaan dan rotasi dalam angkatan kerja maupun mutasi.

Lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan, lingkungan kerja merupakan pertimbangan penting bagi individu dan bisnis. Karyawan yang bekerja di lingkungan perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan mereka. Segala sesuatu yang mengelilingi orang-orang di tempat kerja berpotensi mempengaruhi cara pekerjaan diselesaikan. Lingkungan kerja, kantor, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan interpersonal di antara rekan kerja ialah semua sudut lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak pada bagaimana tugas dijalankan. Variabel-variabel itu mencakup lingkungan kerja, kantor, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan. Lingkungan kerja mengacu pada aspek sosial, psikologis dan fisik dari operasi perusahaan yang memberikan dampak pada kemampuan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Perbedaan keadaan lingkungan sekitar amat erat kaitannya dengan kehidupan masyarakat, dan manusia dengan lingkungan berinteraksi dengan amat erat. Manusia masih akan mencoba beradaptasi dengan variasi lingkungan yang berbeda di sekitar mereka. Demikian juga, karyawan tidak dapat lepas dari berbagai kondisi tempat kerjanya, yang dikenal sebagai lingkungan kerja, saat mereka menyelesaikan pekerjaan mereka.

Selama proses berjalan, setiap pekerja mungkin menemukan banyak situasi berbeda dari lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja ialah apa yang melingkupi personel dan mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan (Nitisemito, 2016). Selain itu, menurut Sedarmayati (2017), lingkungan kerja mencakup semua peralatan yang digunakan, pengaturan di mana individu bekerja, dan prosedur untuk mengaktualisasikan setiap pendekatan baik secara eksklusif maupun kolektif. Bila individu dapat melaksanakan kewajibannya dengan sempurna, sehat, wajar, dan indah, maka lingkungan kerja dianggap kondusif. Hasil jangka panjang mungkin menggabungkan relevansi tempat kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang merugikan mungkin memerlukan lebih banyak tenaga dan waktu serta mengantisipasi kemajuan inovasi yang kuat (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memaksimalkan tekad pekerja dan memberdayakan mereka untuk menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih layak (Nitisemito, 2016). Lingkungan kerja yang baik ditentukan oleh sirkulasi udara yang memadai, pencahayaan dan tidak adanya kebisingan yang tidak menyenangkan, serta tata letak yang baik, warna yang menyenangkan dan kerapian yang membuat karyawan merasa nyaman. nyaman dalam bekerja (Nitisemito, 2016). Semua karyawan menginginkan kenyamanan di tempat kerja dan ini merupakan prediktor tidak langsung dari kinerja perusahaan, seperti produktivitas, kebahagiaan, kepuasan kerja, dan keselamatan dalam kerja (Nitisemito, 2016).

Kenyamanan ialah keadaan di mana kebutuhan esensial manusia, baik individu maupun kolektif, telah ditangani, menghasilkan rasa kesejahteraan individu. Segala sesuatu yang menyampaikan keserasian penggunaan ruang, baik dalam bentuk, tekstur, warna, aroma, suara, cahaya, atau lainnya, disebut

sebagai kenyamanan spasial. Lalu lintas, kekuatan alam atau iklim, kebisingan, aroma, bentuk, kebersihan, keamanan, estetika, dan cahaya merupakan variabel yang memberikan dampak pada kenyamanan (Nitisemito, 2016). Dari segi kenyamanan, keindahan dapat dicapai melalui bentuk atau warna. Warna dapat digunakan untuk mengubah selera seseorang, memberikan dampak pada perspektif seseorang, menyembunyikan ketidaksempurnaan, dan menciptakan suasana atau memberikan kenyamanan bagi semua orang. Tujuan dari pewarnaan kantor tidak hanya untuk mempercantik mata, tetapi juga untuk memaksimalkan kenyamanan tempat kerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih efisien.

Mengacu pada uraian latar belakang itu di atas serta mengingat pentingnya kompensasi, komitmen serta lingkungan kerja untuk memaksimalkan kinerja pada karyawan maka peneliti terinspirasi untuk membuat suatu kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sun Center Di Surabaya.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Masalah dirumuskan dengan mempertimbangkan latar belakang yang diberikan sebelumnya diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana secara parsial pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan UD. Sun Center di Surabaya?
2. Bagaimana secara parsial pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan UD. Sun Center di Surabaya?
3. Bagaimana secara simultan pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan UD. Sun Center di Surabaya?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari dijalankannya penelitian ini yang dibentuk melalui beberapa rumusan masalah itu di atas ialah untuk:

1. Mengevaluasi pengaruh parsial kompensasi pada kinerja karyawan UD. Sun Center di Surabaya.
2. Mengevaluasi pengaruh parsial komitmen organisasi pada kinerja karyawan UD. Sun Center di Surabaya.
3. Mengevaluasi pengaruh parsial lingkungan kerja pada kinerja karyawan UD. Sun Center di Surabaya.
4. Mengevaluasi pengaruh simultan kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan UD, Sun Center di Surabaya.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil baru yang dapat bermanfaat bagi penguasaan objek studi, peneliti, pengetahuan teknologi, dan universitas dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian harus mampu memberikan wawasan terkait dampak kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan, sehingga memungkinkan peneliti untuk menerapkan teori yang diajarkan dalam perkuliahan menjadi kenyataan menurut penulis.
2. Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu pemikiran bagi dinamika perkembangan pendidikan tinggi STIE Mahardika Surabaya.
3. Hasil penelitian ini akan digunakan untuk memberikan masukan kepada manajemen UD. Sun Center di Surabaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan mengkaji lebih dalam terkait dengan kompensasi,

komitmen organisasi, dan lingkungan kerja yang akan membantu perusahaan dalam maksimalisasi kinerja karyawannya.

4. Hasil penelitian ini bertujuan untuk mensintesa dan memperhitungkan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bidang yang terkait dengan kompensasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.