

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kini dunia digemparkan oleh adanya wabah yang menghambat perekonomian seluruh dunia, tidak terkecuali Indonesia. Wabah ini berawal dari Kota Wuhan China yang diakibatkan oleh adanya virus yang bernama COVID 19. Banyak perusahaan-perusahaan besar di dunia yang gulung tikar akibat dari adanya wabah ini. Selain itu aktivitas perusahaan juga diperketat, dengan memenuhi protokol kesehatan yang sudah ditetapkan, dengan demikian guna bisa bertahan serta berkembang di dunia usaha, maka perusahaan haruslah bisa melakukan pengelolaan sumber daya seperti material, modal, ataupun mesin. Terkait hal ini perusahaan haruslah dalam mengembangkan serta mengelola karyawan atau sumber daya manusianya. Seberapa mampu perusahaan secara optimal menjalankan aktivitas usaha sangat erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah modal kerja. Sumber daya manusia dalam keberadaannya pada perusahaan berperan krusial sebab adalah kunci yang memacu seluruh operasi atau kegiatan perusahaan bisa mencapai sasaran yang ada. MSDM juga merupakan seni serta ilmu yang saling terkait dimana ini mengatur peran tenaga kerja lebih efisien serta efektif untuk bisa mewujudkan sasaran perusahaan (Hasibuan, 2018:10).

Guna menunjang peningkatan kualitas sumber daya manusia di masa pandemi maka diperlukan peningkatan kinerja karyawan, pengontrolan kerja pada masa pandemi harus tetap dilakukan secara rutin untuk menghindari terjadinya korupsi waktu dan menurunnya kinerja karyawan.

Afandi (2018:83) memberikan definisi komprehensif dari kinerja yakni hasil kerja yang dicapai kelompok orang atau seseorang dalam perusahaan sesuai akan masing-masing tanggung jawab serta wewenang dalam mewujudkan sasaran organisasi sesuai moral dan etika, secara legal, serta tidak berlawanan dari hukum yang ada.

Dalam suatu ruang lingkup perusahaan perlu memperhatikan tingkat kecemasan (*anxiety*) masing-masing karyawannya. Jika salah satu karyawan memiliki tingkat kecemasan yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki rasa kegelisahan, sikap tidak tenang dan tidak nyaman dalam bekerja, dimana kondisi itu pastinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Zakariyah (2015:13) kecemasan yakni rasa tidak menyenangkan yang ditunjukkan dengan ketegangan atau kegelisahan serta berbagai tanda hemodinamik abnormal sebagai pengaruh dari stimulasi endokrin, parasimpatik, dan simpatik.

Selain faktor kecemasan dalam diri karyawan, Kompensasi juga merupakan sesuatu yang sifatnya krusial yang penting untuk diperhitungkan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Kelayakan dalam pemberian kompensasi dapat memicu tingkat kepuasan kerja karyawan dimana nantinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi bukan sebatas berbentuk uang tapi juga berupa fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti akses internet, mobil dinas hingga rumah dinas. Hasibuan (2015:115) berpendapat, kompensasi yakni keseluruhan pendapatan berwujud uang, barang langsung maupun tidak yang karyawan terima sebagai imbal atas jasanya pada perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja perlu diperhatikan pula oleh organisasi. Lingkungan kerja ini ialah lokasi untuk orang-orang dalam organisasi bekerja

dimana dengan bersihnya lingkungan kerja maka akan nyaman karyawan bekerja menyelesaikan pekerjaan. Maka dari hal tersebut, perusahaan perlu membentuk kondisi lingkungan kerja yang nyaman-nyamannya, atau secara ringkasnya memiliki fasilitas kerja yang memadai, perlengkapan yang tersedia, dan bersih, sebab suasana kerja yang menyenangkan bisa memberi kinerja yang efisien dan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan.

Afandi (2018:66) memberikan pemaparan bahwa lingkungan kerja yakni suatu hal di lingkungan pekerja yang bisa mempengaruhinya dalam bertugas, misalnya seberapa memadai perlengkapan kerja, kebersihan tempat kerja, kegaduhan, penerangan, ventilasi, kelembaban, dan temperatur.

PT.Sari Melati TbkSidoarjo dijadikan objek penelitian ini yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyedia makanan di Indonesia khususnya pasta dan pizza dengan produk berkualitas dengan berbagai varian rasa. Proses ekonomi yang mencakup distribusi serta produksi sangat memerlukan sumber daya manusia yang banyak guna mendukung keberhasilan dalam persaingan dunia industri. Mengacu hasil pengamatan, dan wawancara tingkat kinerja karyawan selama masa pandemi menurun, didapatkan hasil berupa sebagian karyawan yang bekerja kurang sungguh-sungguh semacam kerap tidak hadir, ataupun pelanggaran lainnya sampai keinginan karyawan untuk bekerja yang menurun. Peningkatan kinerja karyawan selama masa pandemi haruslah senantiasa diperhitungkan, sebab bila kinerja karyawan terus menurun dapat memberi pengaruh negatif untuk perusahaan. Untuk itu PT. Sari Melati TbkSidoarjo sangatlah memerlukan optimalisasi kinerja karyawan guna menjaga kualitas produk serta menghadapi persaingan bisnis, di antaranya yakni dengan mengetahui dampak dari kecemasan, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja.

Mengacu pemaparan tersebut, maka penulis menjadikan **“Pengaruh Kecemasan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Melati TbkSidoarjo Pada Masa Pandemi Covid-19”** sebagai judul penelitian.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Masalah yang bisa dirumuskan dari pemaparan sebelumnya, adalah:

1. Apakah Kecemasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Melati TbkSidoarjo di masa pandemi covid-19 ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sari Melati TbkSidoarjo di masa pandemi covid-19?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati TbkSidoarjo di masa pandemi covid-19?
4. Apakah Kecemasan, Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Sari Melati TbkSidoarjo di masa pandemi covid-19?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini, adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruhkecemasan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati TbkSidoarjo di masa pandemi covid-19.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati TbkSidoarjo di masa pandemi covid-19.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati TbkSidoarjo di masa pandemi covid-19.

4. Pengaruh kecemasan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati TbkSidoarjo di masa pandemi covid-19.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, mencakup:

- a. Aspek akademis

Bisa dipergunakan dalam memperluas wawasan serta pengetahuan terutama menyangkut kinerja karyawan.

- b. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan.

Bisa dijadikan bahan pengembangan ilmu pengetahuan atau referensi terkait kinerja karyawan.

- c. Aspek praktis

-Bagi karyawan Peti Mati Bagus Abadi: bisa dijadikan pedoman untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya serta bisa memperluas wawasan di bidang yang sejenis.

-Bagi peneliti : bisa memperluas wawasan dan pengalaman baru terkait kinerja karyawan.