

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) serta non-manusia dapat dimanfaatkan oleh pelaku bisnis untuk mendorong operasi prospektif. SDM adalah sumber daya aktif yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. SDM bertanggung jawab atas manajemen. Tanggung jawab SDM lainnya, yaitu mengatur, mengelola, menerapkan, dan memproses sumber daya perusahaan. Setiap bisnis harus berurusan dengan masalah pemrosesan SDM.

Karena ketergantungan bisnis pada tenaga kerja, perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada para pekerjanya. Perusahaan harus memahami kebutuhan pekerja mereka karena itu adalah salah satu alasan mereka bekerja. Dan jika persyaratan pekerja terpenuhi, mereka akan puas. Kebahagiaan ini mempengaruhi kinerja pekerjaan, menurunkan perputaran tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas bisnis secara keseluruhan.

Hal ini berarti seorang pemilik perusahaan tidak mungkin bekerja sendiri dalam mengelola perusahaan tersebut, tetapi dengan melibatkan banyak orang, atau bekerja dengan bantuan orang lain, dengan demikian perusahaan sangat menaruh harapan besar agar setiap karyawan menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai prosedur perusahaan, yaitu karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan adanya perbedaan kebutuhan antara kebutuhan perusahaan dalam memadukan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, sehingga kebutuhan karyawan dapat dipuaskan bersamaan dengan tercapainya kebutuhan perusahaan.

Lingkungan kerja karyawan sama pentingnya dalam hal meningkatkan kinerja, hal tersebut meliputi keadaan berbentuk fisik dan dalam bentuk psikologis. Untuk mendukung produktivitas pekerja di lingkungan fisik, usaha harus mampu menyediakan lingkungan tempat kerja yang bersih dan nyaman, siklus udara yang baik untuk karyawan, cahaya dan warna kantornya bagus atau bisa juga dilengkapi dengan alunan musik yang merdu untuk mendukung kerja karyawan di lingkungan secara fisik. Ketika sudah berhasil menciptakan suasana kerja untuk karyawan yang nyaman dan memastikan kesejahteraan karyawan terpenuhi, berarti perusahaan sudah memberikan lingkungan kerja non-fisik dengan baik.

Satu di antara yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah kompensasi. Sebagai imbalan atas tenaga kerja mereka, karyawan dibayar upah per jam atau kompensasi bulanan, yang ditentukan oleh departemen SDM (Werther dan Davis dalam Hasibuan, 2002). Kompensasi ialah hal terpenting bagi pekerja sebagai individu, itu termasuk dalam pencerminan nilai mereka kepada rekan kerja, keluarga, dan masyarakat (Handoko, 1993). Kompensasi kadang-kadang dikenal sebagai penghargaan, dan dapat berupa hadiah untuk karyawan sebagai apresiasi dalam bentuk imbalan atau upah atas hasil yang telah diberikan untuk perusahaan (Panggabean, 2002).

Keterampilan manajer dalam memadukan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawan disebut juga motivasi. Tidak mudah untuk memotivasi pekerja, karenanya diperlukan keterampilan serta kemampuan manajer untuk memotivasi sembari memilih suatu bentuk motivasi yang sesuai teruntuk karyawan. Jika dua kebutuhan sebelumnya dipadukan, maka akan menimbulkan kepuasan terhadap pegawai dan berpengaruh pula terhadap hasil kerja pegawai yang semakin baik, tingkat absensi menurun, serta perpindahan atau perputaran

karyawan rendah, selain tercapai pula kebutuhan dan tujuan perusahaan. Motivasi dan kepuasan dalam bekerja adalah elemen penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi adalah proses dinamis di mana berbagai hal dapat mengmotivasi orang yang berbeda.

Motivasi didefinisikan sebagai perilaku yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan (Gomes, 2014: 17). Kepuasan karyawan dan prestasi kerja sangat terkait dengan motivasi, yang didefinisikan sebagai tingkat usaha seseorang dalam mengejar tujuan. Motivasi tempat kerja mungkin sederhana atau rumit, karena orang mudah termotivasi ketika mereka diberi apa yang mereka inginkan. Ketika datang untuk memilih imbalan, masalah motivasi kerja mungkin sulit untuk dipecahkan karena apa yang penting bagi satu individu tidak selalu relevan dengan yang lain.

Jika seseorang didorong, dia akan memberikan segalanya untuk mencapai tujuannya, tetapi jika upaya tersebut tidak diarahkan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan kecil kemungkinan hasil yang diharapkan akan tercapai. Ketika perusahaan mengalami naik dan turun, motivasi bekerja pada diri karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi mereka dalam bekerja, yang mungkin bersifat internal dan eksternal agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik. Motivasi kerja mengacu pada keinginan untuk menyelesaikan seluruh tugas yang dibebankan kepada individu mereka (Duncan dalam Uno, 2013: 87).

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yakni penjagaan dan motivasi (Herzberg dalam Hasibuan, 2013: 109). Unsur penjagaan berupa keinginan seseorang untuk mendapatkan rasa tenang secara fisik, sedangkan faktor motivasi berupa kebutuhan perasaan yang sempurna ketika melakukan

pekerjaannya. Selain itu, terdapat beberapa faktor lainnya yang mempunyai pengaruh untuk motivasi, seperti prestasi kerja, rasa diakui, rasa tanggung jawab, rekomendasi dan perkembangan.

Jadi, pemimpin perusahaan harus paham dengan hal yang dibutuhkan karyawannya agar keinginan karyawan bisa terpenuhi sehingga dapat membentuk kinerja yang lebih baik, meminimalisir resiko dan mengetahui dalam bentuk apa dan dalam jumlah berapa apresiasi atau imbalan yang harus diberikan ketika target terpenuhi karena karena ini mungkin berdampak pada kinerja pekerja untuk perusahaan.

Mengambil dari penjelasan sebelumnya, penulis memutuskan akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Richeese Kuliner Indonesia cabang Rungkut Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut simpulan yang diambil dari uraian yang telah dijelaskan, berikut rumusan masalah yang digunakan:

1. Apakah di PT. Richeese Kuliner Indonesia cabang Rungkut Surabaya kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh lingkungan kerja?
2. Apakah di PT. Richeese Kuliner Indonesia cabang Rungkut Surabaya kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh kompensasi?
3. Apakah di PT. Richeese Kuliner Indonesia cabang Rungkut Surabaya kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh motivasi kerja?
4. Apakah di PT. Richeese Kuliner Indonesia cabang Rungkut Surabaya kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja?

5. Di PT. Richeese Kuliner Indonesia cabang Rungkut, antara lingkungan kerja, kompensasi, serta motivasi kerja, manakah yang pengaruhnya mendominasi untuk kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang ada, berikut tujuan dari penelitiannya:

1. Untuk mengidentifikasi apakah lingkungan kerja di PT. Richeese Kuliner Indonesia cabang Rungkut Surabaya secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan
2. Untuk mengidentifikasi apakah kompensasi di PT. Richeese Kuliner Indonesia cabang Rungkut Surabaya secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan
3. Untuk mengidentifikasi apakah motivasi kerja di PT. Richeese Kuliner Indonesia cabang Rungkut Surabaya secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan
4. Untuk mengidentifikasi apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja di PT. Richeese Kuliner Indonesia cabang Rungkut Surabaya secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan
5. Untuk mengidentifikasi manakah antara lingkungan kerja, kompensasi, serta motivasi kerja di PT. Richeese Kuliner Indonesia cabang Rungkut Surabaya secara dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

- a. Data yang dikumpulkan ini diharapkan akan membantu atau menginformasikan semua orang yang akan meneliti di ruang lingkup sumber daya manusia agar lebih mudah dalam mendapatkan perbandingan dan *literature* studi serta dapat digunakan sebagai referensi

dan menambah perbendaharaan perpustakaan STIE Mahardika – Surabaya.

b. Dapat menggunakan dan memperluas teori-teori yang diperoleh melalui mata kuliah tentang manajemen SDM dan beberapa topik lain yang relevan dengan topik tersebut.

2. Aspek Pengembangan ilmu Pengetahuan

Sebagai sumber untuk penelitian ilmiah ke dalam ide-ide yang telah dikembangkan dan diuji lapangan. Selain itu, memberikan informasi tambahan serta umpan balik untuk akademisi lain atau masyarakat umum tentang kinerja karyawan.

3. Aspek Praktis

a. Untuk perusahaan: dapat digunakan sebagai masukan masukan dalam pengambilan keputusan dan menjadi pertimbangan atas pengaturan manajemen sesuai dengan keinginan karyawan.

b. Untuk mahasiswa: dapat digunakan menjadi referensi tambahan tentang lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.