

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sekarang ini, globalisasi ialah kenyataan yang haruslah dihadapi perusahaan agar tetap mampu mempertahankan diri melalui tekanan yang hadir di luar perusahaan atau yang hadir dalam perusahaan. Di Indonesia muncul sejumlah usaha baru dengan beberapa jenis usaha. Lahirnya perusahaan tersebut diharap dapat meluaskan kesempatan kerja untuk warga Indonesia. SDM adalah sumber daya internal perusahaan yang sangatlah krusial atau sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Sumber Daya Manusia).

Manajemen SDM sesuai pemaparan Farida (2017) adalah manajemen yang menitikberatkan pada bidang ketenagakerjaan atau bidang keilmuan yang menyelidiki hal-hal seperti mengelola proses pendayagunaan SDM dengan efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan atau bisa memuaskan seluruh pihak. Komponen terpenting dari setiap aktivitas bisnis adalah sumber daya manusia perusahaan. Ini menunjukkan perlunya memiliki sistem manajemen SDM yang efektif pada bisnis agar dapat mewujudkan tujuannya. Kemampuan perusahaan untuk mewujudkan tujuan bukan hanya bertumpu pada sarana prasana yang sudah ada, namun pula pada seberapa baik capaian para pekerjanya. Semua bisnis berupaya untuk mengembangkan kinerja karyawan secara memperhatikan kebutuhan mereka, memperhatikan kebutuhan mereka sebagai bawahan, dan memperlakukan mereka sebagai aset bukan hanya

pekerja. Salah satu sumber daya perusahaan yang harus dilakukan pengelolaan secara baik yaitu karyawan.

Karyawan ialah elemen terpenting didalam perusahaan dikarenakan kinerja akan memberi dampak terhadap aktivitas operasional perusahaan. Jika kinerja pegawai buruk sehingga akan menjadi kendala bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan. Hal ini menjadikan perusahaan melaksanakan berbagai aktivitas misalnya penyeleksian, perekrutan, pelatihan, mempertahankan pegawai yang berkinerja maksimal atau berkualitas. Perusahaan harus memperhatikan karyawannya supaya bisa memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Mengetahui apakah pegawai mereka puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka akan membantu bisnis mempertahankan staf mereka.

Menurut Kinicki dan Fugate (2018), ada lima model dasar kepuasan kerja karyawan, termasuk kepuasan keinginan, nilai yang dicapai, kebutuhan yang terpenuhi, sifat karakter karyawan, dan persepsi karyawan tentang keadilan di tempat kerja. Jika pegawai tidak mendapatkan perhatian melalui perusahaan atau kebutuhan tidak terpenuhi, umumnya mereka akan keluar dari pekerjaannya. Karyawan menginginkan iklim kerja yang menyenangkan yang mencakup ruang kerja yang nyaman dan aman, teman kerja yang menyenangkan guna diajak melakukan kerja sama, pimpinan yang adil dan bijaksana, sarana prasarana fisik yang memadai, kebijakan regulasi yang esuai dan baik, serta kompensasi atau penghargaan. jasa moneter dan nonmoneter yang layak dan adil. Kompensasi merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kebahagiaan kerja.

Menurut Ariandi (2018), remunerasi mencakup semua penghargaan yang atas usahanya selama bekerja untuk perusahaan. Apa pun yang diperolej pekerja merupakan pembayaran atas kerja mereka dikenal sebagai kompensasi. Pekerja harus peduli dengan gaji mereka karena itu adalah cerminan dari seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan secara individu. Kompensasi adalah elemen penting sebab sebagai kebijakan perusahaan yang berkaitan langsung dengan peningkatan semangat kerja pegawai. Pembayaran kompensasi sangat penting bagi bisnis karena menunjukkan komitmennya untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Kekurangannya adalah jika remunerasi yang ditawarkan tidak memadai, bisnis bisa kehilangan tenaga kerja yang telah bekerja dengan baik atau harus mengeluarkan lebih banyak uang guna mencari pekerja baru yang terampil. Untuk mendorong semangat kerja dan kebahagiaan karyawan, perusahaan haruslah memperhatikan berbagai faktor, diantaranya karakteristik lingkungan kerja. Faktor-faktor ini selain kompensasi.

Pengalaman karyawan di tempat kerja berdampak signifikan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, dan pekerja yang bahagia lebih produktif (Sitinjak, 2018). Dalam konteks ini, istilah "lingkungan kerja" mengacu pada lingkungan seorang karyawan yang mungkin berdampak pada seberapa baik dia melakukan aktivitas yang telah didelegasikan kepadanya. Kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tempat kerja bersih, penernagan cukup, sirkulasi udara baik, yang peralatan kerja yang memadai, dan komunikasi karyawan yang baik. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum, tempat kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan tanggung jawab fisik dan

mental. Suasana kerja yang positif dapat mendorong penyelesaian tugas, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Jika orang dapat melakukan tugas dengan aman, nyaman, sehat, lingkungan kerja dianggap dalam kondisi baik ataupun memadai.

Namun, pengamatan penulis mengungkapkan sebuah fenomena: terus ada keluhan tentang lingkungan kerja yang tidak nyaman atau kurang menguntungkan, seperti ruang kerja yang sempit, tidak nyaman dengan sedikit ruang untuk bergerak.

Berdasarkan pemaparan tersebut, bisa diambil kesimpulan masih terdapat berbagai faktor yang menyebabkan kinerja staf PT di bawah standar. Berkas Mawla Nafiah Sidoarjo diketahui dari informasi temuan penulis terdapat pegawai yang mengalami kendala dalam pembagian gaji atau insentif yang terjadi dalam perhitungan kompensasi atau tidak proporsional dengan kinerja pegawai sehingga menyebabkan pegawai menjadi tidak puas dan enggan bekerja seefisien mungkin. Disamping itu, tenaga kerja mengeluhkan pula pembayaran gaji yang tidak tepat waktu, padahal hal tersebut tidak terjadi. Kemudian fenomena yang terjadi dalam kaitannya dengan tempat kerja adalah masih banyaknya keluhan mengenai lingkungan kerja yang kurang nyaman atau kurang produktif, seperti ruang kerja yang kecil tidak nyaman dimana terdapat beberapa food court dan stand dalam satu ruangan yang semuanya terlalu banyak. Dekat satu sama lain dan ruangnya terlalu kecil. Dapurnya masih agak kecil, sehingga hanya ada sedikit ruang untuk bergerak dan penataan barang-barang masih tampak tidak teratur. Selanjutnya dengan kondisi sirkulasi udara yang kurang baik didalam ruangan juga dapat mengakibatkan karyawan merasa kurang nyaman dan kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya,

seperti AC (*air conditioning*) yang kurang sejuk. Hal inilah yang menyebabkan karyawan berkinerja buruk, yang berakibat pada rendahnya loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil informasi yang telah peneliti peroleh bahwa terjadi indikasi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2021. Indikasi penyusutan capaian karyawan terbukti dengan ketidaktepatan waktu dalam kehadiran karyawan, angka keterlambatan kerja, aturan yang sering dilanggar karyawan, dan karyawan yang malas bekerja. Hal ini yang tentunya meresahkan seluruh pimpinan dan pembina sumber daya manusia yang mempunyai tanggung jawab guna melakukan pengelolaan seluruh tenaga kerja yang terdapat didalam *outlet* PT. Berkah Mawla Nafiah. Berikut merupakan data absensi bulan Juni 2021 s.d Desember 2021 di PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo**  
**Bulan Juli 2021 S.D Desember 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan (hari)	Ketidakhadiran Karyawan				Jumlah Hari Kerja (Ketidakhadiran Karyawan)	Jumlah Hari Kerja (Seluruh Karyawan – Ketidakhadiran)	Absensi (%)
				S	I	A	CT			
Juli	86	31	2.666	17	26	19	25	87	2.579	3,26
Agustus	86	31	2.666	23	25	15	22	85	2.581	3,18
September	86	30	2.580	27	13	18	8	66	2.514	2,55
Oktober	86	30	2.580	21	27	10	11	69	2.511	2,67
November	86	30	2.580	19	10	25	8	62	2.518	2,40
Desember	86	31	2.666	27	16	18	7	68	2.598	2,55
Jumlah										17
Rata-rata										3%

Sumber : *Head Office PT. Berkah Mawla Nafiah (2021)*

Berdasar tabel 1.1 tersebut, membuktikan tingkatan kehadiran karyawan selalu terjadi penurunan yaitu ketidakhadiran tertinggi pada bulan Juli 2021 sebanyak

87 hari sebesar 3,26% dan tingkat kehadiran terendah pada bulan November 2021 sebanyak 62 hari sebanyak 2,40%. Sesuai pemaparan Mudiarta dalam (Dikki Mahrizal, 2019) tingkat absensi dibawah 3% masih dapat dikatakan baik sedangkan absensi melebihi tiga persen menunjukkan keadaan disiplin kerja yang tidak baik pada organisasi. Dari teori yang dikemukakan oleh Mudiarta kita dapat mengetahui tingkat absensi karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo dimana pada bulan Juli dan Agustus 2021 terjadi lebih dari 3% karyawan tidak hadir setiap bulannya. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dapat mengakibatkan menurunnya produktifitas karyawan dan berdampak pada operasional perusahaan. Oleh karenanya, penting penelitian dilaksanakan lebih lanjut agar memahami penyebab dari banyaknya ketidakhadiran karyawan tersebut secara berkala supaya perusahaan dapat memperbaiki kinerja pegawai. Oleh karenanya, besar kemungkinan kinerja pegawai akan mengalami penurunan drastis lalu pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan itu sendiri jika permasalahan yang teridentifikasi dari fenomena yang terjadi di organisasi tidak segera ditangani oleh perusahaan. Stabilitas, profitabilitas, dan kapasitas perusahaan untuk mencapai tujuannya sendiri semuanya akan terpengaruh ketika kinerjanya menurun.

Oleh karenanya, penulis terdorong guna melaksanakan penelitian mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PT. BERKAH MAWLA NAFIAH SIDOARJO”** berdasarkan hasil dan fenomena yang mereka temukan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan permasalahan penelitian adalah :

1. Apakah kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo?
2. Apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo?
3. Apakah kompensasi memberi pengaruh pada kepuasan kerja PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo?
4. Apakah lingkungan kerja memberi pengaruh pada kepuasan kerja PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo?
5. Apakah kepuasan kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo?
6. Apakah kompensasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo?
7. Apakah lingkungan kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti untuk masalah yaitu, berdasarkan bagaimana tantangan itu dirumuskan:

1. Untuk memahami pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo.
2. Untuk memahami pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo.

3. Untuk memahami pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo.
4. Untuk memahami pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo.
5. Untuk memahami pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo.
6. Untuk memahami pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo.pada terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Aspek Akademis**

Studi lebih lanjut tentang gaji, kepuasan kerja, kinerja karyawan, tempat kerja dapat menggunakan penelitian ini sebagai sumber informasi dan referensi.

##### **2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Dengan mempelajari lebih jauh tentang SDM (Sumber Daya Manusia), peneliti berharap dapat lebih siap masuk ke dunia kerja di masa mendatang. Serta dapat menambah wawasan bagi peneliti serta dapat mempraktekkan teori yang diperoleh peneliti saat perkuliahan atau diterapkan pada realita yang ada di instansi atau lembaga.

##### **3. Aspek Praktis**

Agar temuan penelitian ini bermanfaat di masa depan bagi bisnis yang memiliki karyawan berkinerja tinggi, diperlukan lebih banyak informasi dan bahan dalam penentuan keputusan pada bidang SDM dan pengevaluasian kinerja karyawan.