

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Unsur manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Sehingga manajemen perusahaan harus memperhatikan pengelolaan SDM perusahaannya. SDM dalam perusahaan diwujudkan oleh semua karyawan perusahaan setiap lininya. Karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugasnya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dari masing-masing individu karyawan tersebut. Menurut Hasibuan (2019:10) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan peformance yang optimal dari para karyawan maka diupayakan pengarahan dilakukan secara terstruktur dan sistematis.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi mental karyawan. Lingkungan kerja menurut Nitisenito (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, sebab itu sangatlah penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja atau kreatifitas kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja tersebutlah yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Menurut Sedermayati (2017) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik, maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu) yang mana pada situasi pada objek penelitian ini terdapat keadaan yang menjadi masalah yang harus di angkat antara lain; tata ruang/*layout* dan ukuran ruangan pada kantor PT. Five Jaya Abadi, serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah) terindikasi adanya hubungan yang kurang komunikatif antara karyawan kantor dan karyawan yang ada di lapangan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja.

Menurut Widarti (2020) Jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sangat sulit menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dan menghasilkan karya terbaik di lingkungan kerja yang tidak mendukung aktivitas

pekerja. Menciptakan suasana yang kondusif sangat penting dilakukan di lingkungan kerja agar bisa menghasilkan kinerja yang produktif dan inovatif. Aturan tetap harus dibuat tetapi dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, bukan dengan tujuan mengekang karyawan.

Selain lingkungan kerja, menurut Sustisna (2021) kompensasi juga dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Kompensasi menurut Hasibuan (2019:129) adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi biasanya diberikan karena adanya penghargaan terhadap prestasi karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, dan masih banyak lagi. Dengan salah satu budaya yakni menghargai karyawan sebagai modal utama serta aset penting perusahaan dengan menjalankan upaya yang optimal mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan dan pemberdayaan SDM yang berkualitas serta memperlakukannya dengan baik sebagai individu maupun kelompok.

Penelitian ini, penulis akan membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap motivasi kerja

karyawan PT. Five Jaya Abadi adalah perusahaan yang bergerak bidang distributor dan transportir BBM solar industri (non subsidi). Menjalankan kegiatan operasional perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki jiwa semangat dan gairah kerja yang sangat tinggi agar dapat menunjang produktivitas dalam meningkatkan hasil. Usaha meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan memberikan berbagai perhatian terhadap karyawannya. Salah satunya dengan memberikan bonus penjualan secara berkala yang diukur berdasarkan motivasi kerja karyawan tersebut. Pada perusahaan PT. Five Jaya Abadi terdapat berbagai kompensasi di antaranya tunjangan kesehatan dan transportasi, namun setelah melakukan pengamatan ditemukan nya indikasi bahwa pada PT. Five Jaya Abadi adanya perbedaan gaji antara karyawan *Office* dan *Driver*, dimana *driver* menerima gaji dibawah UMR. Tetapi dengan adanya program bonus penjualan secara berkala sesuai dengan penjualan dan produktivitas kerja diharapkan dapat membangun suatu pertimbangan berdasarkan motivasi kerja diharapkan karyawan dapat semangat dalam bekerja.

Disebutkan bahwa jumlah karyawan yang ada di PT. Five Jaya Abadi berjumlah 45 orang. Banyaknya karyawan yang harus bekerja dengan efektif pada perusahaan ini untuk mengefektifkan kerja dan diharapkan untuk saling mendukung dan memotivasi kerja, sementara itu kompensasi dalam pengelolaannya harus memastikan keadaan internal dan eksternal yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan dan keterlekatan karyawan dalam perusahaan. Keadilan internal dilakukan dengan memastikan jabatan yang memiliki

kualifikasi dan resiko lebih tinggi akan dibayar lebih tinggi dan begitu sebaliknya sedangkan keadilan eksternal dilakukan dengan memastikan keadilan kompensasi jika dibandingkan dengan pekerjaan yang sama didalam dunia kerja.

Menurut Alvi et al. (2019), kompensasi karyawan tidak hanya berbentuk gaji atau upah yang diberikan perusahaan, tetapi juga berupa kompensasi finansial seperti pelayanan kesehatan, jaminan asuransi bagi karyawan. Untuk melihat jenis tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. PT. Five Jaya Abadi diketahui terdapat beberapa jenis tunjangan yang di berikan kepada karyawan di antaranya tunjangan hari raya dan tunjangan akhir tahun yang diberikan 1 tahun sekali, tunjangan kesehatan berupa BPJS Kesehatan juga tunjangan penjualan bagi karyawan yang mendapatkannya serta tunjangan transportasi yang diberikan sesuai kebutuhan tertentu.

Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mau mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja serta menciptakan motivasi kerja untuk mencapai prestasi dan loyalitas kerja yang tinggi bagi para karyawannya ialah dengan menerapkan prinsip kompensasi yang adil dan layak. Pemberian kompensasi pada perusahaan ini telah tercapai dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan karyawan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan sehingga karyawan pada PT. Five Jaya Abadi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan

hasil kerja yang maksimal serta selalu mendukung anggota karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Pada penelitian terdahulu yang ditulis oleh widarti (2020) Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi) terdapat hasil yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi suatu obyek penelitian yang penulis ajukan adalah mengenai lingkungan kerja dan sistem pemberian kompensasi karyawan. Penelitian ini berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Five Jaya Abadi**"

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengenai latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Five Jaya Abadi?
2. Bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Five Jaya Abadi?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja PT. Five Jaya Abadi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Five Jaya Abadi
2. Mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Five Jaya Abadi?
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Five Jaya Abadi?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Lembaga**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai kompensasi, motivasi dan lingkungan terhadap semangat kerja.

#### **1.4.2 Bagi Objek yang Diteliti**

Diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Five Jaya Abadi.