

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan adalah suatu lembaga yang di jalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan hidup. Untuk melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan dan faktor-faktor yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Pada dasarnya tujuan tersebut adalah penciptaan kemakmuran bagi anggotanya. Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah di lakukan karena diperlukan suatu strategi untuk mencapainya. Berhasil atau tidaknya organisasi tersebut mencapai tujuan dapat dilihat dari kinerja organisasionalnya.

Kinerja organisasional sangatlah bergantung pada kinerja individu-individu di dalamnya. Seluruh pekerjaan dalam perusahaan itu para karyawanlah yang menentukan keberhasilannya. Upaya untuk meningkatkan kinerja organisasional harus di mulai dari perbaikan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah dengan pemberian penghargaan atau dalam hal berupa kompensasi.

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang di perlukan telah tersedia. Untuk itu perlu di perhatikan ketentuan-ketentuan

yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui kompensasi.

Menurut (Tanjung,2014;29) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai kinerja yang tinggi. Selain kompensasi juga dalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitnya semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Menurut (Nitisemito,2013;28) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern.

Menurut Handoko, (2014;249) Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan

pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu (Soeling, 2010;24).

Karyawan P.E Zam-Zam Inmal membutuhkan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya, rasa aman atas pekerjaannya, perasaan diperlukan oleh lingkungannya dan bentuk aktualisasi diri masing-masing. P.E Zam-Zam Inmal berdiri pada tanggal 11 Mei 2001 dengan alamat Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik. P.E Zam-Zam Inmal adalah perusahaan yang bergerak dalam memproduksi es batu (balok). Begitu juga Fenomena yang terjadi pada karyawan P.E Zam-Zam Inmal dari tahun 2011 hingga 2013 adalah menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan pasti dapat merugikan perusahaan karena dengan menurunnya kinerja dapat menghambat produktivitas perusahaan itu sendiri. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan kantor P.E Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik.

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan P.E Zam-Zam Inmal**  
**Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik**

Nilai	2011 Jumlah	Presentase	2012 Jumlah	Presentase	2013 Jumlah	Presentase
Sangat baik	0	0%	18	35%	16	31%
Baik	51	98%	33	63%	30	58%
Cukup	1	1%	1	2%	6	12%
Jumlah	52	100%	52	100%	52	100%

Sumber Data : P.E Zam – Zam inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu hanya 16 karyawan (31%) yang mendapat nilai Sangat Baik pada tahun 2013 dibandingkan tahun 2012 sebanyak 18 karyawan (35%). Penilaian kinerja Baik menurun dari 33 karyawan (63%) pada tahun 2012 menjadi 30 karyawan (58%) pada tahun 2013. Penilaian kinerja karyawan dengan nilai Cukup bertambah dari 1 karyawan (2%) pada tahun 2012 menjadi 6 karyawan (12%) pada tahun 2013. Pencapaian kinerja karyawan P.E Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik di katakan belum optimal dan cenderung menurun. Jika terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya maka akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menghambat produktivitas perusahaan. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada kepuasan kompensasi yang dirasa kurang terutama masalah gaji karyawan. Begitu juga mengenai lingkungan kerja di P.E Zam-Zam inmal termasuk juga membuat ketidak nyamanya para pekerja dan juga mengelu jika kondisi lingkungan yang kurang terang pada waktu di malam hari, ruangan juga panas dan pengap karena di atap pabrik tidak di pasang *turbine ventilator* yang berfungsi untuk mengeluarkan udara panas dari dalam ruangan,

sirkulasi udara juga kurang dan kotor akibat dari percikan es yang selalu mencair dan juga jarang di bersikan, serta terdapat karatan-karatan besi mesin jatuh yang juga jarang di bersikan juga mengakibatkan kelicinan pada tempat kerja, sementara di bagian kantor juga kurang nyaman akibat kurangnya pendingin ruangan yaitu AC dan penghibur seperti televisi, musik sebagai merefresh fikiran ketikan para pekerja mulai jenuh dan bosan. Tentu juga hal tersebut dapat membuat kejenuhan dalam bekerja. Begitu pula kurangnya motivasi seorang para pekerja seperti contoh : kurangnya penghargaan, pujian dan dorongan semangat untuk melakukan pekerjaan yang telah di berikan oleh perusahaan sehingga membuat para pekerja ceroboh dalam melakukan aktivitas bekerja mereka.

Berdasarkan latar belakang mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan P.E Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada P.E Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka permasalahan yang akan di bahas adalah :

1. Apakah Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di P.E. Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik ?
2. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di P.E. Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik ?

3. Apakah Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di P.E. Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik ?
4. Diantara Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di P.E. Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas, penelitian dilaksanakan dengan tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan P.E. Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan P.E. Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan P.E. Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Kompensasi, Lingkungan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di P.E. Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Menambah dan memperkaya pustaka penelitian ilmiah di Universitas Muhammadiyah Gresik, khususnya pada Fakultas Ekonomi Progam Studi Manajemen.

2. Sebagai sumber pemikiran dan bahan pertimbangan bagi P.E Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik. Dalam pemberian kompensasi, lingkungan, motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang kompensasi, lingkungan, dan motivasi khususnya penerapan kinerja karyawan.