

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perjalanan suatu organisasi perusahaan tidak terlepas dari perangkat sumber daya manusia yang menjadi penunjang penuh dalam pelaksanaan prosedur, aturan, dan operasional, maka dari itu sumber daya manusia dipandang sebagai aset yang harus dijaga, dengan demikian perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan namun juga memikirkan akan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal.

Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius

karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Karyawan merupakan sumber daya utama yang merencanakan dan melaksanakan berbagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pembangunan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang harus dilakukan dalam suatu organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan sering dikatakan bahwa faktor teknis sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi faktor non teknis pun sangat berpengaruh seperti peran motivasi, maka dari itu perusahaan dituntut untuk pintar-pintar mengelola karyawan dalam memberikan motivasi dan merangsang motivasi itu muncul. Dimana motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan, mengenai motivasi itu sendiri terdapat dua faktor motivasi yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal dapat berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri masing-masing individu. sedangkan faktor eksternal merupakan dorongan yang muncul pada diri seseorang yang dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dalam diri akan tetapi mempunyai persamaan yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan.

Peranan pimpinan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus dapat membuat pekerja mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping itu juga dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Menurut Heidjrachman (2011), “motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”. Jadi motivasi pada dasarnya suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan seseorang yang sesuai kita inginkan.

Upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan,

aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya sehingga produktivitas pekerja dapat mencapai pada titik yang maksimal.

Menurut Suprayitno (2007:24), “ lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang, dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya”.

Selain itu salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada para karyawan. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan. Para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja

bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012, p.118; Sofyandi, 2008, p.159).

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non financial diantaranya pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, penghargaan atau kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kompensasi yang dibawah upah minimum akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan itu rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal ini terlihat pada SPBU 44.594.02 atau yang lebih dikenal dengan nama SPBU Krasak yang terletak di kota Jepara bahwa tingkat kinerja belum optimal. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU 44.594.02 JEPARA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja yang diberikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja yang diberikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan?
4. Berapakah besarnya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja yang diberikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja yang diberikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan

4. Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Dapat memberikan pengetahuan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi sehingga dapat berguna di masa yang akan datang.
2. Dapat mengetahui mengenai pengaruh antara gaya motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan dengan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penelitian

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini meliputi : latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini akan menguraikan tentang teori-teori yang dapat mendukung pokok masalah yang dibahas.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini memuat tentang cara dan metode penelitian dalam menyusun skripsi ini antara lain: kerangka pemikiran, hipotesis, definisi operasional, data dan sumber data,

metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagian hasil penelitian dan pembahasan mencakup diantaranya tentang gambaran umum SPBU Krasak 44.594.02 Jepara, Visi dan misi, struktur organisasi, analisis data dan pembahasan. Bab ini membahas hasil analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, disertai interpretasi hasil secara rinci.

BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari analisa dan saran-saran dari penulis.