

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi cepat meningkat. Cara kerja setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan yang lebih canggih. Berkembangnya suatu perusahaan tentunya tidak akan terlepas dari sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai pelaksana perintah dan kebijakan perusahaan, tetapi lebih berperan sebagai subyek atau pelaku yang turut menentukan kelangsungan terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Pada saat ini fungsi sumber daya manusia diarahkan untuk menambah nilai yang tinggi pada suatu perusahaan.

Masalah Sumber Daya Manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima (Malthis dan Jakson, 2002:89). Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001 : 133). Bila

sebuah perusahaan yang ingin maju, perusahaan tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Robert L. Malthis dan Jakson (2002: 98) mendefinisikan kinerja sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2008:180).

Bambang Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2006 : 13) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam). Karyawan merupakan faktor produksi yang penting sebagai penentu kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, rekan kerja, motivasi semuanya mempunyai peranan sangat penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan (Pangabean, 2004:21).

Perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dan dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin pesat serta harus mampu mengembangkan, mengarahkan, dan memanfaatkan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki, untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Untuk mendapatkan kinerja yang unggul dan berkualitas perusahaan harus mampu memberikan kontribusi kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan. Menurut T. Hani Handoko (2001:150), bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting akan kinerja karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004:257). Karyawan menginginkan sistem gaji yang adil dan sesuai dengan penghargaannya. Apabila sistem gaji diberlakukan secara adil yang didasarkan tuntutan pekerjaannya, tingkat keterampilan individu dan standar penggajian, maka kemungkinan besar akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kompensasi menjadi sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi perusahaan arti penting pemberian kompensasi harus dilakukan secara benar merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila kompensasi tidak dilakukan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk proses perekrutan karyawan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan

dengan baik, bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Motivasi juga besinergi dengan kompensasi di berbagai bidang yang mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan, motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:302). Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal, dengan memotivasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, oleh karena itu perusahaan harus mampu memotivasi karyawan, yaitu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Pemahaman perusahaan akan dorongan-dorongan intern karyawan yang dapat memacu kinerja karyawan sangat perlu dikembangkan, sehingga tujuan perusahaan yang maksimal dapat tercapai serta karyawan terpuaskan.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 1992:159). Oleh sebab itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang

serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas–tugasnya. Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara atasan dan bawahan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang–orang yang ada di dalam lingkungannya.

Informasi yang diperoleh bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan Kantor BPS Kab Karanganyar saat ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menghadapi era persaingan yang ketat. Kompensasi yang ada di Kantor BPS sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari gaji karyawan yang sesuai dengan UMR yang berlaku saat ini, pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang transportasi, asuransi kesehatan, dan tunjangan hari raya, sedangkan bonus diberikan berupa uang tambahan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya melebihi target yang telah diberikan.

Motivasi yang ada di Kantor BPS sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari semangat kerja karyawan yang begitu tinggi dalam menyelesaikan tugasnya, pihak perusahaan memberikan kesempatan kenaikan pangkat dengan adanya rotasi jabatan.

Begitu pula dengan lingkungan kerja yang ada di Kantor BPS sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dimana perusahaan memberikan fasilitas seperti mushola, kantin, dan tempat parkir yang aman. Selain itu di dalam lingkungan perusahaan karyawan bekerja saling membantu, menghormati satu sama lain.

Walaupun kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja sudah baik, tetapi masih saja kinerja karyawan pada Kantor BPS Kabupaten Karanganyar masih kurang maksimal dan butuh di maksimalkan lagi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik ?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap
3. kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik.
2. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik.

3. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep manajemen pekerja terutama berkaitan tentang kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang terkait kurang maksimalnya kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penyusunan program pemaksimalan kinerja karyawan

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Penelitian / Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Hamid dan Mukzam, 2015	Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Cv Suka Alam	Insentif (X1) Motivasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian ini adalah variabel insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv Suka Alam

2.	Amir Elnaga, 2013	<i>The effect of training on employee performance</i>	<i>Training (X1) Employee performance (Y)</i>	Hasil penelitian ini didapatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Patricia dan Silvy, 2018	Pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Pelatihan kerja (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya
4.	Chintaloo and Jyoti, 2013	<i>Effect of motivation on employees' work performance at Ireland Blyth Limited</i>	<i>Motivation (X1) Employee performance (Y)</i>	Hasil dari penelitian ini adalah variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ireland Blyth Limited
5.	Muchtar, 2016	<i>The influence of motivation and workenvironment on the performance of employees</i>	<i>Motivation (X1) Work environment (X2) Employee Performance (Y)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan