

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Seiring berjalannya waktu, sebuah perusahaan harus mampu bersaing dengan banyaknya perusahaan, sehingga mengharuskan sebuah perusahaan agar mampu berkembang. Dengan adanya perkembangan yang dilakukan oleh perusahaan, membuat perusahaan dapat mengoptimalkan kinerjanya untuk bertahan dalam arus globalisasi yang semakin cepat. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor terpenting adalah sumber daya manusia, karena mampu membuat perencanaan hingga evaluasi, dan dapat memanfaatkan sumber daya lain dari organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan (Handoko, 2012:4). Unsur manusia dapat menjadi faktor keberhasilan dengan apapun strategi yang akan dipilih nya, karena sumber daya manusia sebagai penentu atas keberhasilan strategi pada perusahaan. Suatu perusahaan harus di jalankan oleh orang-orang yang mempunyai keahlian agar mampu menjalankan hingga mengatur sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjadi sangat penting, karena memiliki peran untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi meliputi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Leonardo, 2015). Kompensasi finansial menjadi pengaruh yang paling dominan dibandingkan kompensasi non finansial dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Fauzi, 2014).

Selain kompensasi, variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Dalam Mencapai suatu tujuan organisasi memerlukan motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri (intrinsik) atau dari dorongan orang lain (ekstrinsik) untuk bekerja lebih rajin, sehingga kinerja karyawan akan dapat

lebih meningkat. Dengan adanya motivasi kerja yang lebih besar, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan meningkatnya motivasi pada diri karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Rivai, 2021). Hasibuan (2011:143) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Hal ini bisa dipengaruhi dalam faktor pendidikan, lingkungan, kepribadian maupun kebutuhan masing-masing, dalam pemberian insentif akan dapat mempersempit perbedaan tujuan pegawai sehingga dapat memotivasi supaya semangat memberikan dedikasi tinggi terhadap organisasi.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapai (Adha, Qomariah, dan Hafidzi, 2019). Menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting ketika karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang diberikan karyawan secara fisik dan non fisik untuk pekerjaannya, termasuk pencahayaan, suhu, kebisingan, penggunaan warna, ruang bergerak, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan kerja yang kolaboratif dapat memberikan motivasi tidak langsung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan dari karyawan dalam memilih pekerjaan di perusahaan. Ini karena sepertiga dari aktivitas kita sehari-hari dihabiskan untuk bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja seperti rumah kedua bagi karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang sesuai dan nyaman bagi karyawan sangat penting.

PT. WIDE Logistics adalah perusahaan Logistik Global khusus di Indonesia yang didirikan pada tahun 2006, yang mencakup pengiriman Internasional Udara & Laut, menangani transportasi darat sendiri, Custom Clearance, Kurir dan juga layanan distribusi fisik total semua area di Indonesia. Terutama mengamankan layanan pengiriman dan transportasi terbaik dengan informasi terbaik yang sesuai dari staf terampil dengan hubungan yang kompak. Di sini, perusahaan ditantang untuk lebih profesional dan lebih kompetitif secara global. Untuk itu perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang dioptimalkan kinerjanya agar dapat bersaing dalam hal kualitas pelayanan, guna menghasilkan kemajuan perusahaan, pada kenyataannya kinerja karyawan di perusahaan tidak selalu optimal.

**Tabel 1. 1**

Data Kinerja Karyawan PT. WIDE Logistics  
Periode Tahun 2020 – 2022

<b>Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kerja Karyawan</b>			
<b>Tahun</b>	<b>Sasaran Kerja Karyawan</b>	<b>Perilaku Kerja</b>	<b>Prestasi Kerja</b>
2020	75	80	70
2021	80	80	85
2022	80	80	85

Sumber : PT. WIDE Logistics,2022.

Dari data tabel 1.1 adalah penilaian kinerja karyawan pada PT WIDE Logistics selama tiga tahun terakhir. Sasaran Kerja Karyawan pada tahun 2020 – 2021 mengalami kenaikan, sedangkan pada tahun 2021 – 2022 nilainya tetap dan stabil. Pada tahun 2020 nilainya lebih rendah dikarenakan pada tahun 2020 sulit mendapatkan customer pada saat virus *Covid-19* terus meningkat di Indonesia khususnya di Ibu Kota Jakarta, sehingga sasaran kerja lebih rendah, hanya mendapatkan nilai 75. Namun, pada tahun berikutnya penilaian sasaran kerja semakin lebih baik karena kondisi yang sudah stabil membuat karyawan bekerja sesuai target. Pada Perilaku Kerja Karyawan setiap tahunnya mendapatkan nilai kinerja 80, karena karyawan dinilai dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mendapatkan hasil yang baik setiap tahunnya serta melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Prestasi Kerja karyawan meningkat dari tahun 2020 – 2021 yang artinya kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas dinilai cukup baik, pada tahun 2022 penilaian prestasi kerja sama seperti tahun 2021 yang mana prestasi kerja dinilai tidak ada peningkatan. Dari data kinerja karyawan dinilai stagnan dari tahun 2021 – 2022 yang artinya kondisi pada perusahaan tersebut tidak mengalami perkembangan dan tidak mengalami kerugian.

Fenomena Kompensasi yang peneliti temukan pada PT. WIDE Logistics sudah cukup baik dalam memberikan gaji kepada karyawan sudah sesuai dengan UMR saat ini, akan tetapi kurangnya perhatian dari perusahaan kepada karyawan yaitu dengan memberikan tunjangan atau insentif kepada karyawan. Selain itu, tidak adanya bonus yang diberikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya yang sudah melebihi target yang telah diberikan perusahaan. Menurut (Hamali, 2018) “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja

mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi”.

Fenomena Motivasi yang peneliti temukan adalah kurangnya motivasi karyawan pada saat bekerja di kantor, masih ada pegawai yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja karena karyawan merasakan lebih santai bekerja dari rumah selama pandemi Covid-19. Ketika karyawan PT WIDE Logistics kembali bekerja di kantor, mereka kehilangan semangat bekerja seperti sebelum adanya virus Covid-19. Hal ini dapat dilihat pada beberapa karyawan yang datang terlambat. Sedangkan motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.”

Fenomena Lingkungan Kerja yang peneliti temukan adalah karyawan merasa kurang nyaman dengan ruangan kerja di kantor yang kurang bersih membuat bekerja menjadi tidak nyaman. Dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman tersebut membuat karyawan tidak nyaman dan tidak menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Diri PT. WIDE Logistics”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan dan data yang diperoleh maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap persepsi kinerja diri pada karyawan PT. WIDE Logistics?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap persepsi kinerja diri pada karyawan PT. WIDE Logistics?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap persepsi kinerja diri pada karyawan PT. WIDE Logistics?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap persepsi kinerja diri pada karyawan PT. WIDE Logistics.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap persepsi kinerja diri pada karyawan PT. WIDE Logistics.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap persepsi kinerja diri pada karyawan PT. WIDE Logistics.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut :

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis untuk memperluas wawasan dan pemahaman mengenai kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja bagi kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Masyarakat**

Sebagai tambahan referensi bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan dalam penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama di masa mendatang.

#### **3. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengukur efisiensi dan efektivitas perusahaan serta menjadi bahan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan dan diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang kinerja, kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.