

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha jasa mengalami persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat ini menyebabkan perusahaan dituntut mengembangkan sumber daya manusia guna untuk meningkatkan daya saing dalam rangka kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang dioperasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang maupun jasa dengan motif insentif keuntungan yang dijalankan oleh seorang karyawan atau pegawai. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, selain itu meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan seseorang yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan swasta maupun negeri dimana diberi imbalan kerja sesuai dengan perundang-undangan berlaku baik bersifat harian, mingguan maupun bulanan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maju ke depannya.

Kemampuan karyawan tercipta dari kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan, kinerja yang baik adalah kinerja optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan ini dibisa dilihat dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Untuk mencapai target kerja ada beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ini dapat diatasi dengan berbagai cara.

Seiring dengan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikembangkan menjadi lebih baik seperti contohnya perusahaan jasa ekspedisi muatan kapal laut (EMKL). Ekspedisi muatan kapal laut (EMKL) yaitu suatu perusahaan atau perseorangan yang menyelenggarakan usaha mengurus berbagai macam dokumen dan formalitas yang diperlukan guna memasukkan dan mengeluarkan barang dari kapal dan ke pelabuhan. Dalam hal pengiriman muatan ekspor, tugas dan kewajiban ekspediter terbatas sampai pemuatan barang ke dalam kapal dan penyebaran *Bill of Loading* (B/L). Jasa EMKL ini menjadi alternatif yang paling digemari oleh banyak masyarakat Indonesia, baik perseorangan atau pebisnis perusahaan. Karena dengan menggunakan cargo laut, mereka lebih merasakan biaya yang lebih murah dan bebas dengan jumlah dan berat barang besar. Maka dari itu persaingan bisnis EMKL semakin kompetitif. Mengharuskan dari perusahaan mampu menerapkan strategi yang dapat mempertahankan dan mengembangkan perusahaannya.

Salah satu contoh perusahaan bergerak pada bidang jasa EMKL yang berkembang hingga saat ini ialah PT. Cipta Karya Agung Sejahtera. Perusahaan ini didirikan pada 11 Februari 2000, jasa yang ditawarkan dalam perusahaan ini antara lain *Door to Door*, *Port to Door* serta *Port to Port*. Dengan semakin banyaknya jasa yang ditawarkan PT. Cipta Karya Agung Sejahtera melakukan strategi dalam menghadapi persaingan agar perusahaan lebih berkembang kedepan sesuai tujuan yang diinginkan. Strategi yang umum dimiliki perusahaan yaitu melihat kinerja karyawan, Kinerja karyawan berpengaruh pada jalannya kegiatan perusahaan. Ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, dalam penelitian ini penulis hanya mengambil permasalahan yaitu fasilitas, lingkungan, dan kompensasi.

Fasilitas kerja merupakan faktor sarana dan prasarana yang memiliki peranan penting guna membantu kegiatan atau aktivitas pada perusahaan.

Tidak hanya itu fasilitas kerja pun bisa membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan, seperti halnya perlengkapan kerja memiliki kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik. Fasilitas kerja juga menyediakan seperti tempat ibadah, kantin, koperasi dan lain sebagainya yang bertujuan untuk membuat karyawan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Setiap fasilitas perlunya perawatan baik dari karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Selain itu ada faktor lingkungan, dimana kondisi ini menjadi salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan ini terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang diciptakan oleh setiap penghuni perusahaan, baik dalam menjaga kebersihan lingkungan maupun menjaga hubungan antar karyawan satu sama lain. Tidak hanya itu hubungan antara atasan dan bawahan harus diciptakan dalam lingkungan kerja, agar penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada pembahasan penelitian ini. Kompensasi sendiri memiliki arti yaitu apa yang seorang karyawan atau pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia pada perusahaan. Selain itu kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan atau pegawai memiliki kompensasi berbeda-beda tergantung dari prestasi kerja maupun kehadiran setiap harinya di dalam perusahaan. Karyawan yang

mengalami ketidakhadiran memiliki dampak pada dirinya sendiri maupun perusahaan. Dampak pada diri sendiri karyawan itu ialah berkurangnya hasil kompensasi yang ia dapatkan setiap bulannya serta membuat pekerjaan bertambah di hari berikutnya, selain itu ketidakhadiran membuat kegiatan pada perusahaan mengalami penurunan aktivitas kerja. Aktivitas kerja dijalankan sesuai dengan tugas masing-masing pada setiap divisi di perusahaan. Setiap karyawan masuk pada divisi yang berbeda-beda, ini dikelompokkan sesuai dengan keahlian masing-masing dibidangnya.

Volume ketidakhadiran karyawan PT. Cipta Karya Agung Sejahtera cenderung mengalami peningkatan dalam 5 bulan terakhir. Total perhitungan volume ketidakhadiran di PT. Cipta Karya Agung Sejahtera dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1 Volume Ketidakhadiran Karyawan**

**Periode Januari - Mei 2019**

No.	Bulan	Jumlah
1.	Januari	3
2.	Februari	5
3.	Maret	7
4.	April	7
5.	Mei	13

Sumber : PT. Cipta Karya Agung Sejahtera

Secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel ketidakhadiran selama bulan Januari hingga Mei 2019 mengalami peningkatan. Meningkatnya ketidakhadiran karyawan secara terus menerus dalam beberapa bulan terakhir menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan PT. Cipta Karya

Agung Sejahtera. Agar tidak terjadi peningkatan ketidakhadiran secara terus menerus setiap bulannya pihak perusahaan pengkaji ulang penyebab - penyebabnya. Mengingat kinerja karyawan dibutuhkan pada perusahaan agar berjalan dengan baik sesuai tujuan yang diinginkan. Dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Fasilitas, Lingkungan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah fasilitas, lingkungan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 Pembatasan Masalah**

PT. Cipta Karya Agung Sejahtera merupakan perusahaan ekspedisi muatan kapal laut (EMKL) yang melakukan pengiriman di seluruh nusantara. Terkait dengan adanya penelitian periode Januari hingga Mei 2019 maka perlunya batasan masalah. Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, penulis membatasi variabel yang di teliti guna tidak menyimpang dari topik pembahasan. Untuk membatasi permasalahan

penulis hanya membatasi 3 faktor yang memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan yaitu fasilitas, lingkungan, dan kompensasi.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas, lingkungan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Stiamak Barunawati

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia terutama mengenai fasilitas, lingkungan serta kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan bahan pembandingan dengan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

## 2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan fasilitas, lingkungan serta kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan perusahaan harapan. Selain itu adanya penelitian ini berguna menjadi sumbangan ilmu dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

## 3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan dan pengetahuan yang bertambah. Peneliti lebih memahami fasilitas, lingkungan serta kompensasi terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan pertimbangan penelitian selanjutnya.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan laporan penelitian ini terdapat sistematika penulisan adapun langkah-langkahnya antara lain berikut ini:

#### 1. BAB I Pendahuluan

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan dan landasan dalam penelitian. Serta rumusan masalah menjadi fokus utama dalam penelitian. Selain itu perlunya batasan masalah agar penelitian tidak menyimpang dari rumusan masalah. Tujuan dan manfaat penelitian memiliki guna yang ingin dicapai oleh penulis. Dan sistematika penulisan membuat gambaran penelitian lebih terarah.

#### 2. BAB II Landasan Teori

Bab ini membahas mengenai teori-teori dalam topik bahasan penelitian yang nantinya diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori - teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi

serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian. Selain itu pada bab ini terdapat penelitian terdahulu yang menjadi acuan sebagai pembandingan penelitian ini.

### 3. BAB III Metode Penelitian

Bab ini merupakan langkah - langkah pengambilan dan pengolahan data yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian, agar laporan penelitian memiliki hasil yang tepat dan lebih terarah sehingga tidak menyimpang dari topik awal penelitian.

### 4. BAB IV Analisa dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai tentang lokasi penelitian serta pembagian tugas. Selain itu hasil dari pengamatan, pengumpulan dan pengolahan data hingga hasil yang di capai akan ditulis pada bab ini.

### 5. BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.