

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan peran karyawan sehingga secara efektif memengaruhi pencapaian tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan keberhasilan dan ketepatan organisasi. Karena perubahan lingkungan operasi yang tidak stabil, SDM memiliki dampak yang cukup kuat pada organisasi. Dengan demikian, SDM tetap handal dan berpengalaman, cakap, kreatif dan dikelola sesuai dengan visi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya karena posisi karyawan sangat penting bagi sukses tidaknya perusahaan. Hasil yang lebih baik tidak dapat terwujud jika tidak ada manajemen atau pimpinan yang dapat mendorong usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu manajer perusahaan harus mencari solusi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena kinerja mencerminkan kegembiraan dan ketenangan bekerja, sehingga pekerjaan tersebut memberikan hasil yang lebih baik dan membawa manfaat bagi perusahaan.

Kompensasi digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil mereka. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang produktif, sehingga manajer harus selalu bekerja sama dengan karyawannya dengan memberikan kesejahteraan karyawan seperti kompensasi, insentif, gaji, THR, bonus dan tunjangan. Jika karyawan menerima imbalan atas pekerjaan yang dilakukan di perusahaan, mereka lebih termotivasi untuk bekerja, dan hasil kerja karyawan juga lebih efektif.

Secara umum, karyawan lebih produktif ketika karyawan tersebut dibayar dan diberi kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Sastrohardiwiryo dalam Sinambela (2018) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya karena telah memberikan tenaga dan pemikirannya terhadap kemajuan organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya”. Penelitian terdahulu oleh N. Lilis Suryani (2019) membuktikan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Penelitian Deflin Tresye Nanulaitta (2018) membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi baik secara parsial maupun simultan.

Lingkungan kerja yang terencana dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja mengarah pada lingkungan kerja yang buruk. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja yang berkaitan dengan pencahayaan kantor, keamanan, ketenangan, kebersihan dan suhu. Jika ada karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi tetapi tidak puas dengan pekerjaannya karena faktor lingkungan kerja, maka kinerja karyawan tersebut tidak produktif hanya karena karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2018), “Lingkungan kerja adalah segala keadaan di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.” Penelitian Ike Susanti dan Indriana Kristiawati (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Endang Sugiarti (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) dengan fokus utama sebagai perusahaan jasa kepelabuhan yang visi dan misinya adalah menjadi penyedia solusi jasa pelabuhan terbaik dan mitra logistik yang handal serta menyediakan sumber daya manusia yang professional di bidang pengoperasian terminal dan logistik. PT BJTI melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui rekrutmen, promosi, mutasi dan pengembangan struktur organisasi dengan mengacu pada Perencanaan Tenaga Kerja (*Man Power Planning*) sesuai pemetaan (*road map*) dan

pengembangan perusahaan, sehingga perusahaan selalu melihat peran kunci pada karyawan dalam keberlangsungan tujuan perusahaan dan bukan hanya sekedar pelengkap untuk mencapai target bisnis.

Untuk menjaga stabilitas perkembangan perusahaan, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia memiliki SDM yang bermutu dan mampu mengelola perusahaan semaksimal mungkin. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tentunya PT Berlian Jasa Terminal Indonesia harus menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dan didukung oleh kompensasi sebagai bentuk imbalan jasa atas kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji pokok, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, BPJS jaminan hari tua/pensiun dan Tunjangan Hari Raya. Selain itu, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia menyediakan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang sangat sesuai. Permasalahan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia adalah apakah dengan kompensasi yang dibayarkan dan lingkungan kerja yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai kompensasi dan lingkungan kerja maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada rumusan masalah tidak dianggap sebagai satu kesatuan untuk menghindari perluasan masalah dan untuk memudahkan pemahaman. Oleh sebab itu, penulis menunjukkan batasan masalah yang diteliti pada penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Dan sampel penelitian ini terdiri dari karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan acuan informasi yang digunakan untuk mengembangkan kinerja karyawan sesuai harapan perusahaan melalui faktor kompensasi dan faktor lingkungan kerja dan menjadi masukan untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Diharapkan penelitian ini dapat memperbanyak ilmu dan pemahaman pada pemikiran mahasiswa, memperbanyak daftar bacaan perpustakaan untuk kepentingan semua pihak, dan mengimplementasikan konsep pada bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) tepatnya berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian dapat membagikan informasi tambahan untuk dipelajari selanjutnya mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan merupakan pertimbangan penting bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman, maka secara sistematis peneliti menyusun penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab tersebut berisi tentang latar belakang masalah yang menjadi sumber penelitian yang menjelaskan alasan dilakukannya skripsi. Terdapat rumusan masalah yang menjadi subjek pertanyaan pada permasalahan. Selain itu, masalah memiliki batasan agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Dan penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat yang dapat dicapai. Dan sistematika penulisan yang meliputi penjelasan singkat tentang proses penulisan skripsi agar lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menyajikan teori yang berkaitan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan pemaparan hasil penelitian sebelumnya. Teori diperoleh dari referensi dan sumber informasi lain yang berkaitan dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab tersebut memuat tahapan penelitian dan penulisan laporan penelitian yang disusun dengan baik untuk mendapatkan hasil penelitian yang benar sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan penelitian semula.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab yang mencakup analisis hasil observasi, pengumpulan data dan pengelolaan untuk mencapai hasil yang tepat dalam penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab yang berisi kesimpulan terkait pokok bahasan dan saran kepada pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan pengembangan lebih lanjut.