

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia berperan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan yang hendaknya ingin dicapai. Pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan kinerja karyawan merupakan fokus utama yang diperhatikan oleh organisasi. Agar dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan diperlukannya berbagai macam kondisi atau keadaan yang membuat karyawan nyaman bekerja dalam perusahaan. Karena dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Perubahan dalam lingkungan bisnis, baik dari segi teknologi, politik maupun ekonomi, memiliki dampak besar pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Umumnya, perusahaan yang tidak mampu bersaing cenderung memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk membawa perusahaan beradaptasi dengan lingkungan bisnis, manajer perlu memiliki tanggung jawab dalam merencanakan perubahan dan memiliki potensi untuk mengimplementasikan perubahan tersebut. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan dan setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan dapat melakukan beberapa hal, salah satunya ialah memperhatikan aspek motivasi kerja karyawan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya manusia, agar mau bekerja sama secara

produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menurut Hasibuan (2019:143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Karyawan yang didorong oleh motivasi diharapkan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Le dkk., 2021). Motivasi dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja (Le dkk., 2021). Dengan diberikannya kompensasi yang layak, karyawan akan lebih termotivasi dan bekerja lebih rajin untuk memenuhi tujuan perusahaan (Muhammad, 2018). Motivasi dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja karena dapat menawarkan pemenuhan psikologis. Karyawan secara alami lebih menyukai lingkungan kerja yang aman karena mereka merasa lebih termotivasi dengan pekerjaan mereka di lingkungan tersebut (Odukah, 2016).

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti, terungkap bahwa motivasi kerja karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung masih terbilang rendah. Beberapa masalah yang menjadi penyebabnya antara lain kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kurangnya tujuan yang menantang, minimnya semangat untuk bersaing, serta kurangnya kepedulian terhadap pencapaian prestasi. Sebenarnya, sudah ada motivasi bagi karyawan, antara lain dengan memberikan pelatihan tentang pengenalan maupun pemasaran produk, meningkatkan komunikasi yang kurang harmonis antara pegawai dan atasan, seperti pimpinan yang terkadang pergi keluar kota sehingga karyawan sulit berkomunikasi secara langsung, serta memperbaiki kompensasi yang dirasa kurang memadai oleh perusahaan dan menangani keterlambatan pembayaran gaji kepada karyawan. Data mengenai motivasi kerja karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Motivasi Kerja Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung

No.	Faktor Penyebab Menurunnya Motivasi Kerja Karyawan
1	Gaji yang sering terlambat
2	Komunikasi yang kurang harmonis antar pegawai dan atasan
3	Pelatihan pengenalan dan pemasaran produk yang kurang intensif
4	Kurangnya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti (2024)

Dalam penelitian ini melihat bahwa lingkungan kerja pada perusahaan PT Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung masih kurang nyaman karena penataan ruang gerak yang padat. Selain itu, ruangan yang panas dan kurangnya ventilasi untuk sirkulasi udara menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Maka dari itu pada penelitian ini, peneliti mengungkapkan bahwa lingkungan kerja akan mendukung terciptanya kinerja yang baik. Sesuai dengan kebutuhan karyawan terkait sarana dan prasarana. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga (Jumady, 2022). Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan serasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kinerja karyawan akan terbentuk dan dari kinerja karyawan tersebut maka perusahaan mendapatkan hasil yang diinginkan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan baik pula. Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kompensasi. Definisi kompensasi menurut Dessler (2015:175) adalah setiap bentuk

pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi juga dapat mencerminkan status, jabatan atau posisi, dan juga masa pengabdian dari seorang pegawai perusahaan tersebut. Secara garis besar, kompensasi adalah balas jasa oleh perusahaan kepada pegawai karena telah memberikan kontribusi dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai penghargaan (reward) yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Tubagus dalam Ihsan, 2019).

Data kompensasi pada karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Kompensasi karyawan PT. Triajaya Tirta Dharma Bandar Lampung

No	Jabatan	Kompensasi
1	HRD	Rp. 5.000.000
2	IT	Rp. 4.000.000
3	Accounting	Rp. 4.500.000
4	Quality Control	Rp. 3.500.000
5	Gudang Bahan Baku	Rp. 3.000.000
6	Gudang Bahan Jadi	Rp. 3.000.000
7	Marketing	Rp. 2.700.000

Sumber: PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung (2024)

Meningkatnya motivasi kerja juga dipengaruhi oleh salah satu faktor yakni terkait dengan pemberian kompensasi. Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan keterlambatan pemberian upah dan gaji dan perbedaan yang cukup signifikan. Tunjangan bagi karyawan tidak selalu diberikan dan fasilitas kantor yang kurang memadai menyebabkan terjadinya kecemburuan pada

karyawan dimana karyawan merasa mempunyai andil yang cukup besar terhadap peningkatan perusahaan sehingga menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Pemberian kompensasi yang tepat sasaran dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, et al (2016) dan Afrida, et al (2014) yang berkesimpulan bahwa pemberian kompensasi, baik secara finansial maupun non finansial memberi pengaruh positif terhadap motivasi karyawan dalam bekerja. Dari hasil penelitian yang telah disebutkan sebelumnya maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi, maka semakin tinggi pula motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi, maka penelitian ini mencoba menguji dan menganalisis variabel mengenai motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap Motivasi Karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. TRIJAYA TIRTA DHARMA BANDAR LAMPUNG”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung?
2. Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung?
3. Seberapa Besar Pengaruh Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Masalah

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Karyawan.

3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung, Jl. Saleh Raja Kesuma Yudha, Sukarame II, Kec. Tlk. Betung Barat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35229

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2023

5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup Ilmu Penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Karyawan pada PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung.
2. Untuk Mengetahui Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, Khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Kompensasi,

Lingkungan Kerja dan Motivasi Karyawan dan untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti.

2. Bagi Perusahaan

Bagi PT Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi tentang Peran Motivasi Kerja , Kompensasi dan Lingkungan Kerja yang baik dalam pembuatan kebijakan untuk peningkatan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Institusi

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia IIB Darmajaya.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta menjadi referensi atau bahan masukan dalam penelitian sejenisnya pada penelitian yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai Latar Belakang Permasalahan, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan, Kerangka Pikir dan Pengembangan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis

Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak- pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN