

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan peradaban manusia telah mencapai pada era teknologi yang semakin canggih, kondisi tersebut telah memaksa para pemimpin perusahaan dan instansi pemerintah untuk mengenal teknologi, bahkan dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi ini, seorang pemimpin dituntut untuk tidak sekedar mengenal, akan tetapi wajib memanfaatkan teknologi tersebut. Namun demikian secanggih apapun teknologi tetap tergantung pada keahlian manusia yang mengoperasikan mesin/peralatan hasil kemajuan teknologi tersebut. Sekalipun peralatan suatu organisasi atau perusahaan sudah mengadopsi peralatan canggih, akan tetapi apabila manusia atau sumber daya manusianya tidak dilatih untuk mampu mengoperasikan peralatan tersebut, maka keberadaan peralatan yang canggih itu tidak berarti bagi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu selain investasi dalam pengadaan peralatan modern (berteknologi), perlu juga disediakan dana investasi untuk pengelolaan sumber daya manusia agar memiliki daya saing yang baik.

PT Sinergi Ketahanan Pangan merupakan perusahaan yang berdiri sebagaimana hukum Republik Indonesia dengan SK Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Chickin Indonesia bergerak sebagai perusahaan teknologi peternakan dan distribusi daging yang memiliki 2 produk unggulan yaitu Chickin Smart Farm dan Chickin Fresh.

Oleh karena itu PT Sinergi Ketahanan Pangan harus mampu mengembangkan kemampuan sumber daya yang dimilikinya. Dan salah satu sumber daya yang dimilikinya adalah sumber daya manusia (SDM). Manusia adalah modal utama yang menggerakkan suatu organisasi, keberhasilan mencapai tujuan organisasi tergantung pada kemampuan dan keahlian manusia itu sendiri sebagai penggerak organisasi. Oleh karena itu manajemen SDM merupakan instrumen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Manusia sebagai salah satu sumber daya atau faktor produksi yang dimiliki organisasi, tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lain seperti mesin, material dan uang, karena manusia mempunyai motif dan kebutuhan tertentu serta mengharapkan kepuasan dari hasil yang dikerjakannya. Kepuasan biasanya diwujudkan dengan adanya penghargaan (*rewards*) berupa kompensasi yang diterimanya baik dalam bentuk uang atau yang lainnya yang dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai/karyawan. Tentunya besaran kompensasi tersebut sesuai dengan kinerja yang telah diberikannya kepada organisasi.

Menurut Sutrisno (2017:191) besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Pemberian kompensasi harus mempunyai dasar yang logik, rasional dan dapat dipertahankan karena menyangkut faktor emosional pegawai dimana kompensasi tidak lagi dipandang semata – mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materi, melainkan juga dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Hal ini memberikan pemahaman bahwa kompensasi

harus memenuhi taraf hidup yang wajar dan layak serta menjamin kemandirian hidup karyawan tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain.

Penerapan sistem kompensasi yang baik dan rasional diharapkan akan membawa pengaruh positif terhadap motivasi karyawan yang ujungnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan atas hasil kerjanya sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya PT. Sinergi Ketahanan Pangan memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan. Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan UMR saat ini, selain itu perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan masa kerja atau pencapaian target karyawan tersebut. PT Sinergi Ketahanan Pangan juga memberikan Tunjangan Hari Raya di setiap tahunnya ketika hari raya idul fitri.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Herzberg (dalam Mangkunegara, 2002:93) ciri perilaku pekerja yang puas adalah, mereka yang mempunyai motivasi bekerja yang tinggi dan mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas menyelesaikan pekerjaan itu sendiri. Tingkat kemalasan karyawan tersebut akan menimbulkan masalah bagi organisasi seperti tingkat absensi yang cenderung naik, keterlambatan masuk kerja serta pelanggaran disiplin lainnya yang cenderung akan merugikan organisasi. Untuk itu seorang

manajer harus selalu dapat memotivasi karyawannya agar memiliki motivasi bekerja yang baik dan tinggi.

Manfaat utama dari motivasi itu sendiri adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga kinerjanya akan meningkat. Sementara itu manfaat bekerja dengan orang yang memiliki motivasi kerja yang baik adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai standar kerja yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditetapkan, serta orang tersebut dengan rasa senang melakukan pekerjaan itu. Dengan motivasi kerja yang tinggi seseorang akan merasa dihargai dengan pekerjaannya itu, karena pekerjaannya itu benar – benar berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja dengan lebih keras lagi.

Disamping hal – hal tersebut, masalah pengaturan pekerjaan untuk masing – masing pegawai atau sub unit dalam organisasi juga penting, karena konsep *Standard Operational Prosedure* (SOP) suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan desain pekerjaan, teknologi, budaya, kebutuhan dan keinginan karyawan dalam jangka panjang akan berdampak pada ketidakpuasan pegawai. Perancangan pekerjaan (*job design*) yang efektif dan efisien merupakan faktor penting dalam mengelola karyawan, karena *Job design* berhubungan erat dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab karyawan dalam aktivitasnya untuk turut serta menentukan memajukan organisasi atau perusahaan.

Upaya institusi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan menjadi penting dalam rangka membangun organisasi yang inovatif dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila motivasi kerja itu sudah

baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula. Dalam hal itu akan sangat membantu organisasi dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuannya. PT Sinergi Ketahanan Pangan dalam memperhatikan karyawannya dengan cara memberikan apresiasi, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggota untuk mencapai tujuan.

Salah satu cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan agar karyawan merasa betah berada diruang kerjanya dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Berbagai persepsi mengenai kondisi lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, dimana dengan adanya persepsi dari para karyawan atas lingkungan kerja yang mereka dapatkan maka karyawan dapat memberikan penilaian berbeda atas segala aspek dari persepsi lingkungan kerja atas komponen – komponen pendukungnya, apabila persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik dan apabila persepsi yang ditunjukkan oleh para karyawan pun juga berkurang, hal tersebut disebabkan karena perasaan yang tidak nyaman atas lingkungan kerja dari perusahaan sehingga karyawan tidak mampu memaksimalkan seluruh kemampuannya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Akhir tahun 2019 hingga saat ini telah terjadi pandemi *Covid – 19* yakni menyebarnya virus corona. Dengan adanya pandemi tersebut tentunya mempengaruhi kinerja para karyawan yang bekerja pada swasta

atau instansi pemerintah. Penyebaran *Covid – 19* ini menghebohkan masyarakat diseluruh dunia. Kehebohan yang ada dikarenakan banyaknya jumlah korban yang meninggal dunia dalam waktu singkat.

Pandemi *Covid – 19* ini menjadikan bekerja dari rumah adalah sebuah keharusan, sehingga lingkungan kerja selama adanya sistem *Work From Home* di PT Sinergi Ketahanan Pangan akan sedikit berbeda dengan lingkungan kerja di kantor biasanya. Akan tetapi seiring dengan berjalannya waktu selama kurang lebih satu tahun angka kematian pandemi *Covid – 19* ini menurun sehingga perusahaan mempertimbangkan model kerjanya menjadi *hybrid* yang mana sebagian karyawan akan pergi ke kantor hanya dua atau tiga hari dalam seminggu. Tak lama dari itu pemerintah menerapkan aturan terbaru bahwasannya seluruh karyawan dapat bekerja lagi seperti biasa (*Work From Office*). PT Sinergi Ketahanan Pangan selalu berupaya untuk membangkitkan kerja yang menyenangkan dan adanya lingkungan yang mendukung seperti pendingin ruangan, tempat kerja yang bersih dan rapih, fasilitas kerja yang baik, dan peralatan yang baik akan membuat karyawan terasa nyaman, sehingga kinerja karyawan bisa berkonsentrasi pada tanggung jawab masing – masing.

Atas dasar latar belakang tersebut di atas, ada keinginan penulis untuk melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinergi Ketahanan Pangan.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka permasalahan penelitian yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Ketahanan Pangan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Ketahanan Pangan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Ketahanan Pangan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Ketahanan Pangan?
5. Variabel manakah diantara kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Ketahanan Pangan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan dengan mengambil penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Ketahanan Pangan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Ketahanan Pangan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Ketahanan Pangan

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Ketahanan Pangan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Ketahanan Pangan

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian, maka hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak yang berkepentingan baik secara praktisi maupun teoritis:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Memberikan pengetahuan dan wawasan secara personal tentang pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinergi Ketahanan Pangan.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Organisasi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak PT Sinergi Ketahanan Pangan dan dapat mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Ketahanan Pangan.

###### **b. Bagi Penulis**

Untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataannya dalam praktek. Dalam teori maksudnya adalah penguasaan dan penghayatan penulis terhadap pengetahuan

yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan. Dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya.

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan sekaligus dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian lanjutan.