

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang penelitian

Dunia bisnis saat ini menghadapi tantangan guna menjadi yang terbaik untuk memenuhi tujuan organisasi. Setiap organisasi harus mampu meningkatkan tingkat efektivitas kinerjanya. Beberapa faktor juga mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, diantaranya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor yang harus diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi manapun. Dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan menjadi aktor utama dalam proses pencapaian hal tersebut.

Di sebuah perusahaan, karyawan adalah pondasi awal yang membangun kinerja organisasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika ada keselarasan antara pekerjaan dengan kemampuan (Robbins dan Judge, 2011). Maka dari itu, agar karyawan memiliki kinerja yang baik, maka karyawan sudah seharusnya memahami pekerjaannya, mengetahui bagaimana melakukannya, dan memiliki lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Simamora (2010:175) beberapa faktor mendukung keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya, diantaranya kemampuan individual, kompensasi, dan lingkungan kerja. Faktor tersebut harus diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Menurut Davies dalam Mangkunegara (2011:67) Kinerja karyawan merupakan fungsi bagian dari motivasi dan kemampuan individual. Keterampilan khusus yang ada pada diri karyawan dapat membentuk

kemampuan individual yang dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan padanya.

Menurut Moenir (2013), kemampuan individual ialah keadaan yang dapat membantu pekerjaan seseorang dengan sempurna, efisien, dan berhasil guna menghasilkan hasil yang terbaik. Kemampuan individual juga berarti tingkat kemampuan dan kematangan yang mempunyai keterkaitan dengan kecerdasan yang dimiliki. Kemampuan individual juga sangat erat kaitannya dengan kemampuan fisik dan mental yang telah dimiliki oleh tiap karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan (Gibson, 2010). Kemampuan individual yang dimaksudkan dalam penelitian ini ialah kemampuan individual yang ada pada diri setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Karena pada saat ini, CV. KIKI Malang sangat memerlukan karyawan yang berkompeten guna meningkatkan keuntungan perusahaan.

Ruky (2011) menjelaskan perusahaan diharuskan membayar kompensasi kepada karyawan atas seluruh tenaga dan waktu yang telah diberikan. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bagian, yakni kompensasi yang bersifat langsung dan kompensasi yang bersifat tidak langsung. Kompensasi yang bersifat langsung ialah kompensasi yang diterima karyawan secara langsung dan teratur atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kompensasi yang diterima karyawan pada CV. KIKI Malang terbilang tidak memenuhi standard, maka sebaiknya pihak perusahaan dapat menyesuaikan dengan peraturan.

Hal lain yang tidak kalah penting dalam keberhasilan suatu organisasi ialah lingkungan kerja yang mendukung proses kerja karyawan.

Perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan. Keadaan dari setiap individu karyawan akan berdampak pula pada pekerjaan yang sedang dikerjakan. Jika persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan baik, mereka akan merasa lebih aman dan nyaman dalam situasi tersebut, sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Namun apabila persepsi karyawan buruk, maka akan berdampak buruk pula dengan hasil pekerjaan dari karyawan tersebut.

Pendapat lain yang menunjukkan adanya keterkaitan kinerja karyawan dengan lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Nurdyansyah (2014). Ia menunjukkan kinerja karyawan erat kaitannya dengan lingkungan kerja. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Randall Schuller yang menunjukkan bahwa Ketika karyawan terkena stres, maka mereka akan berkinerja buruk di perusahaannya. Dengan kurangnya kondisi lingkungan kerja pada CV. KIKI Malang terkadang membuat karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan

Lingkungan kerja dikatakan mendukung apabila dapat memberikan rasa nyaman serta mendukung mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Maka sebab itu, mengidentifikasi dan menciptakan suasana dalam lingkungan kerja yang baik begitu penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Seluruh fasilitas yang ada di sekeliling karyawan juga dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.

Beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Murni Widiyah Nasrul, Martinus Buulolo (2021) yang berjudul pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi, dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya yaitu variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Yanti Yenni (2019) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Fakultas Pertanian USU, menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (kemampuan individual) berpengaruh besar kepada kinerja karyawan pada instansi tersebut.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, ditemukan permasalahan mengenai kemampuan individual yang disebabkan kurangnya keahlian khusus pada karyawan di CV. KIKI Malang. Perusahaan juga tidak mengadakan pelatihan lanjutan guna meningkatkan kinerja karyawan. Para karyawan juga terkadang mengeluhkan upah yang tidak memenuhi standar upah minimum di Kota Malang, hal itu membuat karyawan tidak maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga sudah selayaknya meningkatkan kualitas fasilitas pekerjaan yang tersedia di perusahaan, dikarenakan ada beberapa fasilitas yang kurang memadai sehingga kinerja karyawan tidak maksimal. Kemudian, hubungan yang terjalin antar karyawan juga terkadang kurang baik. Maka dari itu sudah seharusnya perusahaan dapat mengatur hubungan antar karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai pengaruh kemampuan individual, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, penulis akan melakukan penelitian dengan

judul “Pengaruh Kemampuan Individual, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. KIKI Malang”.

B. Rumusan masalah

1. Apakah kemampuan individual, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. KIKI Malang?
2. Apakah kemampuan individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. KIKI Malang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. KIKI Malang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. KIKI Malang?

C. Tujuan penelitian

1. Menganalisis pengaruh kemampuan individual, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. KIKI Malang
2. Menganalisis pengaruh kemampuan individual terhadap kinerja karyawan pada CV. KIKI Malang
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. KIKI Malang
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. KIKI Malang

D. Kegunaan penelitian

1. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan terkait kemampuan individual, kompensasi, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Memberikan solusi kepada perusahaan atau organisasi yang mendukung teori permasalahan sehingga dapat menghasilkan solusi yang tepat saat menyelesaikan masalah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai pembandingan dengan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel penelitian ini

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembelajaran bagi peneliti selanjutnya dan memberikan pertimbangan bagi organisasi yang memiliki permasalahan serupa