

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memantau dan mengoordinasikan upaya seluruh pekerja di industri apa pun. Divisi personalia, yang mengawasi dan mengoordinasikan pekerjaan karyawan berbagai departemen, bertanggung jawab atas salah satu fungsi tersebut. Departemen personalia menjadi lebih terlibat dalam perekrutan, pengembangan, dan kemajuan pekerja sebagai akibat dari globalisasi. Hal ini memungkinkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat dimanfaatkan secara maksimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu kekuatan pendorong bisnis modern. Hal ini penting karena setiap bisnis memiliki saingan, dan akibatnya, setiap bisnis akan berupaya meningkatkan produktivitas karyawannya agar tidak tertinggal dalam persaingan (Arta, D. N. C., & Harsono, H. 2014).

Perusahaan mengutamakan kinerja tinggi setiap saat karena hal ini berkorelasi langsung dengan kemampuan bisnis untuk bersaing dengan sukses di pasar. Namun jika produktivitas karyawan turun maka akan berdampak besar pada kualitas dan efisiensi kerja mereka. Jika output mereka tidak sesuai standar, misalnya, perusahaan bisa kehilangan posisi di pasar. Standar kinerja karyawan perusahaan harus sangat tinggi agar mampu menyediakan pekerja yang berkualitas. Dengan persentase pekerja produktif

yang lebih tinggi, sebuah perusahaan mempunyai peluang lebih besar untuk bertahan lebih lama dari para pesaingnya.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, jika suatu organisasi bersungguh-sungguh dalam memaksimalkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka harus memberikan motivasi kepada pegawainya agar bersemangat dan siap mencurahkan waktu, tenaga, dan perhatiannya pada tugas yang ada. Tantangan motivasi karyawan berasal dari kenyataan bahwa setiap pekerja memiliki keinginan, kebutuhan, dan harapan yang unik. Oleh karena itu, perusahaan akan memperoleh kinerja terbaik sesuai dengan standar yang ditentukan apabila manajemen dapat memahami permasalahan motivasi dan mengatasinya (Wijaya A, 2018).

Pemberian kompensasi atau remunerasi merupakan biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan agar karyawannya tetap termotivasi dan terlibat aktif dalam pekerjaannya. Dan jika tempat kerja menyenangkan dan dilengkapi dengan baik, para pekerja akan tahu bahwa mereka berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap output setiap pekerja. Perusahaan melakukan

hal ini karena ingin mendapatkan output terbanyak per dolar yang dibelanjakan untuk kompensasi karyawan. Namun dari sudut pandang karyawan, motivasi merupakan sesuatu yang harus dilakukan agar dapat memperoleh pekerjaan dan gaji yang diinginkan karyawan. Kompensasi dipandang sebagai alat untuk menjaga kelangsungan perekonomian guna memenuhi kebutuhan hidup mereka. Kebanyakan orang bekerja di sebuah perusahaan karena mereka perlu mencari nafkah, dan lingkungan kerja yang positif adalah lingkungan di mana mereka yang bekerja di sana menikmati waktu mereka di sana (Purwanto, A. B. 2016).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar para karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, bersangkutan. Dengan demikian, perencanaan lingkungan kerja yang dilaksanakan untuk pabrik yang didirikan oleh perusahaan ini sama sekali bukan untuk tujuantujuan kemewahan. Adalah merupakan hal yang sangat keliru apabila didalam atau pembelian fasilitas-fasilitas untuk kemewahan tanpa memperhatikan terdapatnya kenaikan tingkat produktivitas kerja dengan mempergunakan fasilitas tersebut. Oleh karena hal tersebut, maka didalam penyusunan perencanan lingkungan kerja didalam sebuah perusahaan ini akan diusahakan untuk dipergunakannya fasilitas-fasilitas yang diperkirakan dapat mendorong

tingkat produktivitas kerja dari para karyawan perusahaan tersebut (Sitanggang, D. V. 2021).

Upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (pegawai) tidaklah sederhana, karena kinerja mempunyai banyak segi, terbuka untuk dianalisis dari berbagai sudut pandang, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan dan lingkungan motivasi pegawai itu sendiri. Khususnya, ketika berbicara dengan petinggi. Tentu saja sistem kompensasi, pemantauan, dan evaluasi kerja pada setiap akhir periode yang telah ditentukan, misalnya akhir tahun, tidak dapat dipisahkan dari upaya pengukuran kinerja dan kepuasan kerja. Namun demikian, bukan berarti pegawai atau staf hanya terfokus pada hasil kerja akibat penerapan sistem ini. (Wilujeng, S., & Suharso, A. A. P. 2018)

CV. Percetakan Rembulan adalah sebuah usaha yang bergerak dibidang percetakan. Perusahaan dengan jargon “Kami Memang Beda” ini berlokasi di Jl. KH. Wachid Hasyim No. 32, Areah Sawah Pandian, Kecamatan Kota Sumenep, Kabupaten sumenep, Jawa Timur. Perusahaan ini memiliki 32 karyawan. Usaha percetakan ini didirikan pada Senin 18 Desember 1989 oleh bapak H. Umar Faruq. Awal mulanya bapak H. Umar Faruq adalah seorang karyawan dari percetakan Mahdika Utama, beliau bekerja di perusahaan percetakan tersebut kurang lebih 4 tahun. Kemudian beliau pindah bekerja di percetakan Dewi selama 2 tahun. Tidak sampai disana, setelah enam tahun beliau bergelut di dunia percetakan, bapak H. Umar Faruq mulai terinspirasi untuk membuka atau mendirikan usaha percetakan

sendiri. Awal modal percetakan yang dibangun pak H. Umar Faruq tidak banyak. Beliau mulai membeli peralatan seperti mesin *hand press*, alat plong, mesin potong dan lain sebagainya. Saat membuka bisnis percetakan tersebut bapak H. Umar Faruq hanya memiliki 1 orang karyawan. Lambat laun sampai usahanya berkembang, bapak H. Umar Faruq mulai membeli dan menambah mesin produksi percetakannya, seperti mesin oliver58 dan oliver12, digital printing, computer dan masih banyak lagi. Saat ini karyawannya bertambah menjadi 32 orang, 25 orang luar dan 7 orang dari pihak keluarga yang bekerja di perusahaan itu. Usaha CV. Percetakan Rembulan ini sampai sekarang menjadi salah satu usaha percetakan yang banyak dikenal di semua kalangan masyarakat di kota Sumenep.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan CV. Percetakan Rembulan, ketika output pekerja jauh dari harapan, maka timbul masalah dalam bisnis. Dampaknya, kinerja karyawan terpuruk, membuktikan masih ada pekerja yang membuang-buang waktu di kantor. Contohnya adalah seorang karyawan menunda penyelesaian pekerjaan yang diberikan atasannya agar mereka dapat mengurus bisnisnya sendiri. Sebab, menurutnya, tugas yang diberikan tidak terlalu menantang sehingga menyebabkan penyelesaiannya tertunda. Selain itu, para pekerja terus datang terlambat ke kantor dan mengambil waktu istirahat lebih lama dari yang seharusnya. karyawan tidak terinspirasi untuk melakukan pekerjaan terbaiknya.

Tingkat antusiasme di kalangan pekerja mungkin menurun akibat hal ini. Ketika pekerja dan manajer kekurangan inspirasi dalam pekerjaan mereka, produktivitas akan menurun dan lingkungan kantor pun akan menderita. Keberhasilan suatu organisasi dan keuntungannya dapat terancam oleh tenaga kerja yang kurang mempunyai semangat kerja. Kegagalan manajemen tingkat atas untuk mengenali dan memberi penghargaan kepada karyawan atas upaya mereka adalah penyebab umum rendahnya semangat kerja. Permasalahan kompensasi, selain motivasi, merupakan hal yang lumrah terjadi pada perusahaan yang mempunyai permasalahan kinerja. Di layanan resume. Pembayaran bonus di Percetakan Rembulan sering kali terlambat atau tidak terjawab, dan karyawan mengeluhkan bonus yang diterima tidak mencukupi. Oleh karena itu, permasalahan ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan kantor guna mendongkrak kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kepemimpinan dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil semaksimal mungkin, sehingga sangat penting bagi pimpinan untuk menunjukkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawai.

Berdasarkan dari masalah di atas, maka peneliti tertarik dan berminat untuk melakukan penelitian di CV. Percetakan Rembulan di Kabupaten Sumenep dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di cv. percetakan rembulan sumenep”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Percetakan Rembulan Sumenep?
- 1.2.2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Percetakan Rembulan Sumenep?
- 1.2.3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Percetakan Rembulan Sumenep?
- 1.2.4. Apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Percetakan Rembulan Sumenep?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk mengetahui Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Percetakan Rembulan Sumenep.
- 1.3.2. Untuk mengetahui Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Percetakan Rembulan Sumenep.
- 1.3.3. Untuk mengetahui Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Percetakan Rembulan Sumenep.

- 1.3.4. Untuk mengetahui Apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Percetakan Rembulan Sumenep.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

##### **1.4.1. Kontribusi Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu memudahkan proses pembelajaran dan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **1.4.2. Kontribusi Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumbangan pemikiran bagi instansi, selain itu dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

#### **1.5. Ruang Lingkup Penelitian**

Agar nantinya di dalam penulisan penelitian ini tidak menyimpang dari judul tersebut, maka diperlukan suatu Batasan atau ruang lingkup dalam penelitian ini.

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini yaitu tentang sumber daya manusia, diantaranya mengenai motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan pada CV. Percetakan Rembulan di kota Sumenep yaitu sebanyak 32 orang.

