

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Zaman sekarang, ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang. Suatu perusahaan akan mengalami perkembangan dan kemajuan tentunya dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia (SDM). Semua masalah yang muncul dalam persaingan usaha bisnis berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola serta diselesaikan juga oleh manusia itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa SDM bukan hanya berperan sebagai pelaksana tugas dan kebijakan perusahaan, namun lebih berperan sebagai subjek atau pelaksana yang ikut menentukan keberhasilan dan kelangsungan terhadap suatu perusahaan atau pada saat ini fungsi sumber daya manusia diarahkan untuk menambah nilai yang tinggi pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada SDM atau karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik dan optimal.

Dalam upaya meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan, selain meningkatkan kinerja, lingkungan kerja juga merupakan hal yang perlu dipertimbangkan. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu dampak terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan memberikan dampak negatif kepada karyawan yang bekerja, karena karyawan tidak akan bekerja efektif jika lingkungan kerja disekitarnya kurang mendukung. Perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawan agar karyawan betah bekerja dan menciptakan kinerja yang baik dalam diri

masing-masing. Pernyataan ini didukung oleh (Suhardi, 2019:296) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya SDM dalam perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan, sudah seharusnya bagi perusahaan untuk mempertimbangkan SDM lebih dari sekedar aset perusahaan akan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha, perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan karyawan tersebut, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Untuk mendorong semangat kerja karyawan dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Ni Made Nurcahyani & I.G.A. Dewi Adnyani, 2016:506) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masalah kompensasi menjadi sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi perusahaan arti penting pemberian kompensasi harus dilakukan secara benar merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila kompensasi tidak dilakukan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk proses perekrutan karyawan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Disamping itu, agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Motivasi kerja dalam perusahaan menjadi masalah yang penting. Motivasi kerja memiliki fungsi bagi tercapainya tujuan perusahaan, dengan memotivasi karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan benar, oleh karena itu perusahaan wajib memotivasi seluruh karyawan, yaitu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai manusia termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya. Sekalipun motivasi merupakan hal yang bersifat penting, tapi motivasi cukup sulit untuk dilakukan. Perlu dipahami bahwa didalam organisasi publik sering terjadi interaksi dan aktivitas yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Ada beberapa bentuk dorongan dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan lebih memberikan penekanan pada keinginan dari karyawan untuk bekerja, kemudian akan menghasilkan kreativitas dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari (Sulaefi, 2018:186) yang

menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program diarahkan selalu berdaya guna mencapai tujuannya. Salah satu faktor kelancaran tujuan suatu perusahaan adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki lingkungan yang baik, pemberian kompensasi dan motivasi yang kondusif yang sesuai dengan pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2016:119) yang menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Amtek Engineering Kota Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Precision Metal Stamping* dan proses sekunder. Hingga saat ini masih memproduksi dan pengelolaan Komponen Elektron Metal/plastik. Didirikan pada tahun 1996, PT Amtek Engineering Batam melakukan Precision Metal Stamping dan Forming, Precision Cold Forged Stamping, dan Surface Treatment. Menekan tonase pers berkisar antara 45 ton hingga 400 ton. Perusahaan ini juga berspesialisasi dalam Mekanik dan Produk sejenis, dalam menjalankan usahanya tidak luput dari persaingan usaha sejenis. Persaingan ini merupakan tantangan bagi manajemen PT. Amtek Engineering Kota Batam untuk mampu bersaing. Perusahaan ini harus meningkatkan kinerja dengan memberikan pelayanan terbaik terhadap pelanggan dan menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. hal tersebut dapat dilihat dari data produksi periode Oktober 2018 - September 2019 dimana produksinya mengalami fluktuasi. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat fluktuasi produksi pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1** Data Hasil Produksi PT. Amtek Engineering Kota Batam Periode Oktober 2018 - September 2019

<b>Bulan</b>	<b>HDD Stamping</b>	<b>HDD Tumbling</b>	<b>HDD Plating</b>
<b>Oktober</b>	2.899.100	2.155.300	5.678.250
<b>November</b>	5.901.236	1.800.567	6.389.100
<b>Desember</b>	3.221.650	1.975.500	7.617.269
<b>Januari</b>	4.261.352	2.800.625	8.831.499
<b>Februari</b>	5.845.211	3.150.785	8.840.125
<b>Maret</b>	6.475.800	4.215.899	7.900.835
<b>April</b>	6.895.385	4.810.185	7.685.169
<b>Mei</b>	2.365.215	5.895.425	8.550.935

<b>Bulan</b>	<b>HDD Stamping</b>	<b>HDD Tumbling</b>	<b>HDD Plating</b>
<b>Juni</b>	1.650.812	5.936.214	9.482.175
<b>Juli</b>	6.500.325	4.866.123	8.346.877
<b>Agustus</b>	2.035.700	4.140.369	7.633.754
<b>September</b>	5.900.850	3.987.350	7.235.689

Jumlah karyawan : 725 orang bagian produksi *Hard Disk Drive*

**Sumber** : PT. Amtek Engineering KotaBatam, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah produksi mengalami fluktuasi setiap bulannya, sehingga dari data tersebut dapat mengindikasikan menurunnya kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara pada bulan September 2019 ditemukan bahwa turunnya kinerja karyawan disebabkan salah satunya oleh faktor lingkungan kerja, dari hasil wawancara dengan 5 orang karyawan didapatkan informasi bahwa kondisi tempat kerja di PT Amtek Engineering Kota Batam masih berupa bangunan lama yang memiliki ruangan sempit. Desain tempat kerja dan ruang masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja kekinian. Terutama adalah bagian kantin, kondisi kantin yang sempit membuat ruang gerak menjadi terhambat dan juga banyak sampah yang membuat karyawan tidak selera makan. Kondisi ruangan yang pengap dan minim udara semakin menghambat dan mempengaruhi kinerja karyawan PT Amtek Engineering Kota Batam. Selain itu, dalam wawancara tersebut ditemukan faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja, faktor tersebut adalah kompensasi.

Diketahui bahwa karyawan belum puas dengan kompensasi yang ada, hal ini berkaitan dengan bonus, tunjangan serta insentif yang didapat. Para karyawan merasa gaji yang diterima belum adil karena beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi yang didapat. Kompensasi yang diterima antar

karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan staf HRD PT Amtek Engineering Kota Batam gaji para karyawan sudah UMK yaitu sekitar Rp.3.806.358 untuk yang paling rendah, namun bagi karyawan yang sudah lama dengan jam serta beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan. Karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Selain masalah lingkungan kerja dan kompensasi, ternyata terdapat faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja, faktor itu adalah indikasi motivasi kerja, minimnya motivasi di PT Amtek Engineering Kota Batam menyebabkan lemahnya kinerja karyawan karena pimpinan kurang memberikan perhatian pada karyawan. Dalam wawancara yang telah dilakukan kepada HRD PT Amtek Engineering Kota Batam diperoleh informasi bahwa masalah yang sering muncul diantaranya yaitu kurangnya perhatian dari perusahaan tentang pemberian motivasi kepada karyawan, dimana setiap karyawan saling individual dan kurangnya bersosialisasi, sehingga banyak terjadi bolos kerja, keterlambatan, serta kesalahan dalam bekerja. Karyawan yang datang melewati jam masuk kerja menyebabkan kinerja terganggu dan produktivitas kerja menurun, sehingga perlu diadakan upaya peningkatan kinerja dengan jalan pemberian motivasi, dengan harapan mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini dapat diperkuat dengan data absensi karyawan PT Amtek Engineering Kota Batam dalam beberapa bulan terakhir pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2** Data Ketidakhadiran karyawan PT Amtek Engineering Kota Batam Periode Januari-Agustus 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran karyawan			Persentase Hadir	Persentase Tidak Hadir
		sakit	Izin	Alpa		
Januari	697	9	3	5	97.56%	2.44%
Februari	697	7	5	3	97.85%	2.15%
Maret	697	7	4	5	97.70%	2.30%
April	725	8	2	2	98.34%	1.66%
Mei	725	5	7	4	97.79%	2.21%
Juni	725	11	8	5	96.69%	3.31%
Juli	725	9	6	3	97.52%	2.48%
Agustus	725	6	6	5	97.66%	2.34%
<b>Jumlah</b>	<b>725</b>	<b>62</b>	<b>41</b>	<b>32</b>	<b>81.38%</b>	<b>18.62%</b>

**Sumber:** Data Base PT Amtek Engineering Kota Batam, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak hadir dari periode bulan Januari-Agustus 2019 mengalami kondisi fluktuatif setiap bulannya dari jumlah karyawan yaitu 725 karyawan yang terdata pada bulan Agustus 2019. Tingginya intensitas ketidakhadiran karena sakit, ijin, dan alpa menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan bidang SDM, maka diperoleh informasi bahwa upaya peningkatan kinerja PT Amtek Engineering Kota Batam sebagai bentuk motivasi yaitu digunakan sistem pemberian insentif atau tambahan gaji bagi karyawan yang dianggap berpotensi atau mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan, sehingga apabila karyawan dalam bekerja menghasilkan kurang dari target maka karyawan akan mendapatkan sanksi berupa teguran.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan **”Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat di Identifikasikan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan PT. Amtek Engineering Kota Batam dalam pencapaiannya masih belum optimal terjadi fluktuasi dalam produksi setiap bulan.
2. Lingkungan Kerja di PT. Amtek Engineering Kota Batam masih kurang sesuai yang diharapkan terutama aspek non fisik seperti ruang gerak dan tingkat kebisingan.
3. Sistem Kompensasi yang sudah cukup baik yang diberikan PT. Amtek Engineering Kota Batam tapi tidak membuat karyawan bekerja secara maksimal. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya dalam hal menepati waktu dan bekerja untuk mencapai target.
4. Kurangnya pemberian motivasi menyebabkan banyak terjadi ketidakhadiran karena sakit, ijin, dan alpa.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menghindari terjadinya penyimpangan dalam memahami permasalahan yang diteliti, maka penelitian ini membatasi masalah hanya pada variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah diantaranya:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, yaitu tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
  - b. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini menjadi referensi untuk melakukan penelitian lanjutan dengan cara menambah variabel lainnya yang belum dibahas dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi PT. Amtek Engineering Kota Batam  
Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak manajemen PT. Amtek Engineering Kota Batam, sebagai masukan tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kepusatakaan dan menambah refrensi untuk mahasiswa dan adik-adik angkatan di Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora Universitas Putera Batam.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini mampu memperdalam pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk disinkronkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh dibangku kuliah.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Agar hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan acuan penelitian selanjutnya yang lebih baik.