

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin pesat dan persaingan diantara para pengusaha juga semakin ketat, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. PT. HamparanOrion HasilOptimal merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor honda dan spare part. Jam kerja karyawan di PT. HamparanOrion HasilOptimal setiap hari jam 08.00-17.00 dan setiap karyawan mendapatkan jatah *off* (tidak masuk kerja) sehari setiap minggunya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan factor lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT HamparanOrion HasilOptimal karena faktor-faktor tersebut saat ini menjadi permasalahan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien dan efektif. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, toilet yang bau, pencahayaan yang kurang diruang tunggu, dan hubungan kerja antar karyawan yang kadang berselisih karena berbeda pendapat. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. permasalahan yang terjadi pada komunikasi adalah yakni atasan jarang sekali memberikan arahan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri baik untuk mengambil inisiatif maupun mengambil keputusan dan jarang adanya komunikasi antar rekan kerja yang membuat karyawan di perusahaan PT HamparanOrion HasilOptimal menjadi kurang kompak. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Permasalahan yang terjadi pada kompensasi adalah diduga banyak karyawan yang mengeluh porsi kerja tidak sebanding dengan upah yang diterima dan tidak mendapatkan gaji tambahan apabila lembur.

Data survey mengenai kinerja karyawan yang ada di PT HamparanOrion HasilOptimal yang diperoleh dari hrd adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 rata-rata kinerja karyawan pada PT HamparanOrion HasilOptimal

Periode	< 2,5	2,5 – 3,5	> 3,5	Jumlah Karyawan
2020	16	20	2	38
2021	22	14	2	36
2022	15	16	1	32

Sumber : Laporan Kinerja Karyawan PT HamparanOrion HasilOptimal

Keterangan: < 2,5 = skor kinerja karyawan yang kurang bagus, 2,5 – 3,5 = skor kinerja karyawan yang cukup dan > 3,5 = skor kinerja karyawan baik

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat kinerja dari hamper setengah karyawan pada PT HamparanOrion HasilOptimal diduga buruk, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang baik, komunikasi antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja kurang baik dan kompensasi yang sangat kurang baik seperti porsi kerja yang tidak sebanding dengan gaji yang diterima. Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT HamparanOrion HasilOptimal”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di perusahaan masih memberikan kondisi kurang nyaman kepada karyawan akibat toilet yang bau maupun pencahayaan di kantor yang kurang baik.
2. Komunikasi antara sesama karyawan diduga sangat minim akibat pekerjaan yang

terlalu banyak dan aturan di saat jam kerja tidak boleh berkomunikasi diluar pekerjaan.

3. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dinilai kurang memuaskan karena diduga porsi kerja tidak sebanding dengan upah yang diperoleh.
4. Kinerja dari setengah karyawan di perusahaan diduga buruk dalam melakukan pekerjaannya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan informasi bagi PT Hamparan Orion Hasil Optimal untuk mengevaluasi kinerja karyawan melalui faktor yang mempengaruhinya seperti lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi.
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan wawasan peneliti terkait dengan Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan sehingga dapat di terapkan dengan baik kedepannya
3. Bagi Universitas Prima Indonesia Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI.
4. Bagi Peneliti selanjutnya
Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian untuk permasalahan yang sama.

1.6 Teori tentang Lingkungan Kerja

1.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:56) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Menurut Khaeruman, dkk (2021:56) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja. Menurut Marzini dan Dharmawan (2017:23), Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar perusahaan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan.

1.6.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator Lingkungan kerja menurut Khaeruman, dkk (2021:57) yaitu:

1. Penerangan/Cahaya.
2. Temperatur.
3. Kelembaban.
4. Sirkulasi Udara.
5. Kebisingan.
6. Kebersihan.

1.7 Teori tentang Komunikasi

1.7.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Karyaningsih (2018:21) Komunikasi adalah penyampaian informasi, idea, emosi, keterampilan dan seterusnya melalui penggunaan simbol, angka, grafik dan lain-lain.

Menurut Hery (2022:01), komunikasi didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang lazim.

Menurut Rinawati (2021:01), komunikasi adalah Upaya sistematis untuk merumuskan secara tegar asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap.

1.7.2 Indikator Komunikasi

Menurut Karyaningsih (2018:26) indikator komunikasi terdiri dari sebagai berikut :

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

1.8 Teori tentang Kompensasi

1.8.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Mujanah (2019:01) Kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non finansial yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi.

Menurut Haryadi (2021:147) kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu.

Menurut Sukirman, dkk (2023:67) Kompensasi merupakan semua imbalan yang diterima pengawal atas pekerjaan yang telah dilakukan dapat diberikan dalam bentuk fisik maupun non fisik secara langsung maupun tidak langsung.

1.8.2 Indikator Kompensasi

Menurut Mujanah (2019:15) indikator kompensasi terdiri dari sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

1.9 Teori tentang Kinerja Karyawan

1.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Silaen, dkk (2021:02), Kinerja adalah Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut Daryanto dan Suryanto (2022:100), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.

Menurut Nuraini (2023:05), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

1.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Silaen, dkk (2021:05), indikator kinerja karyawan terdiri dari sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Komitmen

1.10 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Ahmad Komaruza mam (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya	Tujuan penelitian Untuk mengetahui pengaruh lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya.	Lingkungan kerja (X1) Komunikasi (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya. Lingkungan Kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya.
2	Rahidi dan Muger Apriansyah (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prisma Area Kota Depok	Tujuan penelitian Untuk mengetahui pengaruh lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prisma Area Kota Depok.	Lingkungan kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prisma Area Kota Depok. Lingkungan Kerja dan kmpensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prisma Area Kota Depok.
3	Delfin Tresye Nanulaita (2018)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ksu amboina mekar di kota ambon	Tujuan penelitian Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ksu amboina mekar di kota ambon.	Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ksu amboina mekar di kota ambon. Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ksu amboina mekar di kota ambon.

1.11 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat (Josephine dan Harjanti, 2017:96).

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien (Sihaloho & Siregar, 2020:274).

1.12 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. Komunikasi dari bawah ke atas dapat dijadikan sebagai umpan balik (*Feedback*) terkait dalam hal kebijakan, aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku di perusahaan. Sebaliknya, *Downward Communication* (komunikasi dari atas ke bawah) juga berdampak bagi peningkatan kinerja karyawan (Akbar & Saroh, 2020:99).

Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan seakurat mungkin mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya (Safarin, 2019:57).

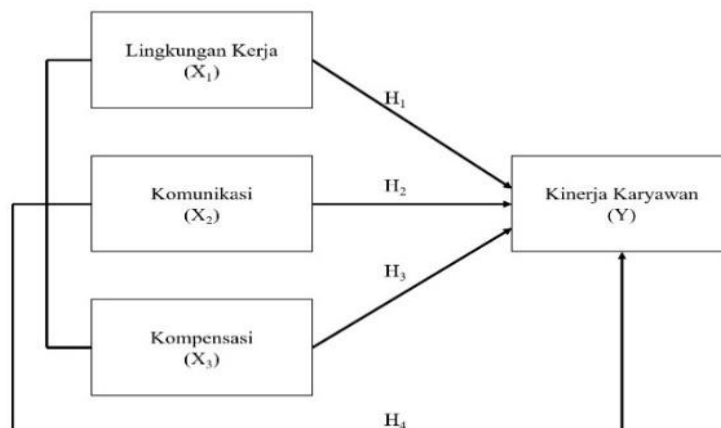
1.13 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi diberikan kepada karyawan sesuai dengan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut selain itu kompensasi bertujuan untuk menarik pekerja, hal yang ini wajar jika upah atau gaji yang diberikan perusahaan atau sesuai yang diharapkan karyawan maka banyak pelamar yang berdatangan untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut, selain itu gaji yang besar mencerminkan perusahaan yang benefit (Wonda & Tatimu, 2022:127).

Apabila kompensasi tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang kompeten dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mungkin bisa menjadi tidak loyal pada perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan (Hartini, 2022:02).

1.14 Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.15 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada sebuah penelitian. Karna sifatnya yang masih berupa dugaan, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric yang berhasil dikumpulkan (Sugiyono, 2013:96)

- Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₄ : Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.