BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset paling penting bagi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa disebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa disebut dengan karyawan. Tanpa keikutsertaan karyawan, maka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi (Hasibuan, 2016:12). Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Setiap perusahaan menginginkan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan akan sangat berdampak terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Namun, yang terjadi selama ini, kerap kali masih ditemui bahwa para karyawan sangat sedikit dalam berkinerja tinggi. Justru kebanyakan karyawan merasakan kurang bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Karyawan tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, kurang fokus terhadap pekerjaannya, sehingga mereka pun sulit memiliki kinerja tinggi. Kinerja adalah suatu tindakan yang terdiri dari beberapa faktor dan bukan sebagai hasil dalam sekejap. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi Rivai dan Basri dalam Sinambela (2017). Kinerja karyawan yang baik menurut Bernadin dan Russel (dalam Aini, 2013) yaitu kinerja yang berkualitas sesuai standar perusahaan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan atau pegawai sesuai dengan standar kuantitas perusahaan, pekerjaan selesai tepat waktu, mampu menjaga harga diri dan kerja sama antar pekerja, tugas-tugas dapat dikerjakan secara baik, meskipun tanpa

adanya pengawasan, dan tugas–tugas dapat dilakukan semaksimal mungkin, dengan memanfaatkan sumber daya yang seminimal mungkin.

Kinerja karyawan tidak lahir begitu saja dengan mudah. Ada banyak faktor yang bisa mempengaruhinya. Kinerja a karyawan biasanya berkorelasi langsung dengan sistem yang ada dalam perusahaan. Baik secara manajerial ataupun organisasi. Hal paling pokok diantara keduanya adalah faktor kompensasi. Jika perusahaan memiliki istem kompensasi yang baik maka hal ini juga akan berdampak pada kinerja karyyawan.

Kompensasi menurut Menurut Mangkunegara (2015:83): “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2016:127-129) antara lain yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan UU Keppres, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, konndisi perekonomian nasional, serta jenis dan sifat pekerjaan. Kompensasi yang baik menurut Kadarisman dalam Nurhasanah dan Sumardi (2018:121) yaitu upah dan gaji, insentif yang dibayarkan sesuai dengan hasil kerja, dan tunjangan yang sesuai dengan besar kecilnya tugas, tanggungjawab serta jabatan yang dibebankan kepada karyawan tersebut.

Penelitian Wijaya (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kompensasi di suatu perusahaan mampu mendorong kinerja karayawan. Baik atau buruknya kompensasi akan berdampak pada kinerja karyawan. Jika kompensasi layak maka akan mendorong kinerja karyawan yang tinggi.

Selain kompensasi, kinerja karyawan juga perlu dilakukan supervisi agar maksimal. Menurut Hermawan dkk (2018) supervisi atau atasan adalah pekerjaan di level tingakat pertama suatu organisasi dan fokus pada pemberian semangat pekerja unit untuk dapat berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasi. Baik buruknya supervisi menurut Hermawan (2018) dilihat dari keteladanan, pengarahan, pengendalian, dan pemberian umpun balik.

Supervisi yang baik akan mendorong karyawan berkinerja tinggi. Hal tersebut disimpulkan dalam penelitian Prabhawa (2014). Adanya supervisi akan membantu dan mendukung perilaku pegawai saat bekerja. Hal tersebut akan membuat kinerja pegawai terkontrol sehingga kinerja pegawai meningkat. Supervisi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik supervisi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan yang diawasi dengan baik akan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang baik.

Sementara itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nitisemito (2015), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang baik yaitu adanya penerangan yang cukup di tempat kerja, suhu udara di tempat kerja tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin, sirkulasi udara di tempat kerja cukup, musik di tempat kerja tidak terlalu keras dan tidak mengganggu konsentrasi kerja, dan aman.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan berkinerja tinggi. Hal tersebut disimpulkan dalam Munawaroh (2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk, maka kinerja pegawai akan rendah. Hipotesis penelitian yang didapat dari pernyataan tersebut adalah:

Kompensasi, supervisi, dan lingkungan kerja akan efektif dalam menghasilkan kinerja karyawan jika didukung oleh motivasi kerja. Motivasi adalah “kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal” (Mangkunegara, 2017:94). Motivasi kerja secara langsung akan mendorong karyawan untuk berkinerja tinggi. Penelitian Sherlie & Hikmah (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi juga menjadi perantara pengaruh kompensasi terhadap Kinerja.

Penelitian Rini dkk (2014) menyatakan bahwa Motivasi mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi juga mampu memoderasi pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai. Muljani (dalam Amir, 2017) menyimpulkan bahwa jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktifitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Sementara itu penelitian Idris & Ngatno (2016) membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila motivasi rendah, maka pengaruh lingkungan terhadap kinerja juga rendah. Jika lingkungan kerja dirasa nyaman oleh pegawai, maka pegawai akan nyaman melakukan pekerjaannya sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Dengan adanya motivasi tersebut, maka kinerja pegawai akan meningkat.

PT Jasa Raharja merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang asuransi sosial khususnya asuransi kecelakaan dan asuransi tanggung jawab menurut hukum pada pihak ketiga (asuransi perjanjian). Perusahaan tersebut kini menghadapi persoalan rendahnya Kinerja pegawai. Hal tersebut dilihat dari pencapaian pengurusan asuransi yang fluktuatif dan cenderung menurun di setiap periodenya. Selain itu, akhir-akhir ini pegawai juga kurang fokus bekerja dilihat dari lebih banyak komplain mengenai pengurusan asuransi kecelakaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, perlu upaya mendorong karyawan untuk berkinerja tinggi, salah satu upaya untuk mendorong karyawan berprestasi adalah dengan memahami pengaruh kompensasi, supervisi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk menelusuri pengaruh kompensasi, supervisi, dan lingkungan

kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerjapegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta?
2. Apakah supervisi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerjapegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta?
5. Apakah supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta?
8. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta melalui motivasi kerja?
9. Apakah supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta melalui motivasi kerja?
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta melalui motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan supervisi terhadap motivasi kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta.

4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan supervisi terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta.
7. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta.
8. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta melalui motivasi kerja.
9. Untuk mengetahui pengaruh signifikan supervisi terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta melalui motivasi kerja.
10. Untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta melalui motivasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk berbagai aspek.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan teori-teori mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Kontribusi Praktis

a. Bagi perusahaan

Untuk mengetahui sejauh mana kompensasi, supervisi, dan lingkungan kerja berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai. Hasilnya diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

b. Bagi masyarakat

Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.