

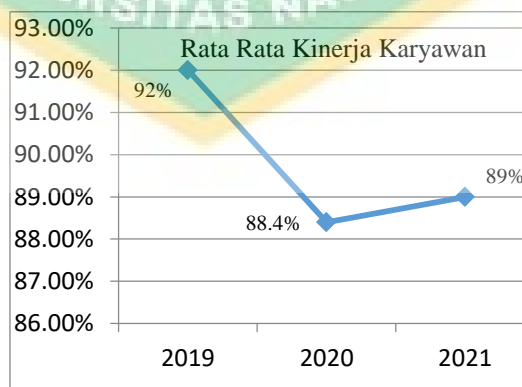
## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan tidak mampu bergerak dengan sendiri begitu saja tetapi harus dikendalikan oleh Manajemen di dalamnya dan perlu adanya sumber daya manusia yang menopang. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan bekerja dengan baik juga guna menciptakan efektifitas dan efisiensi di dalam sebuah instansi agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam upaya pencapaian tujuan bersama.

Untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan membutuhkan karyawan di dalam suatu instansi, karena karyawan merupakan suatu tenaga penggerak yang mengendalikan atau memegang kendali di dalam sebuah instansi, sehingga baik dan buruknya pengelolaan mengakibatkan instansi tidak berjalan semestinya. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu diatur dan dievaluasi.

PT Clara Cipta Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang Kontraktor dan Konstruksi. PT Clara Cipta Abadi handal dalam pembangunan infrastruktur masyarakat. Untuk menjalankan aktifitas efektif dan efisien maka sangat penting sekali untuk mempertahankan dan mengevaluasi kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Berikut adalah data laporan penilaian kinerja karyawan PT Clara Cipta Abadi:



**Gambar 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2021**

Pada gambar 1.1. Kinerja Karyawan PT. Clara Cipta Abadi dengan target pertahunnya adalah 100%. Kinerja Karyawan yang dihasilkan pada tahun 2019 rata-rata sebesar 92% lalu pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 88,4% dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 89%. Berdasarkan data tersebut terlihat kinerja karyawan mengalami fluktuatif, dimana rata-rata kinerja karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya.

Oleh karena itu penting untuk diketahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diduga faktor tersebut adalah motivasi. Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang dalam melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dan pula menjadi masalah yang kompleks. Karena setiap orang itu selalu memiliki keinginan berbeda-beda bila seseorang telah termotivasi, ia pasti akan selalu berusaha berbuat dengan sekuat tenaganya untuk mewujudkan apa yang diinginkannya selama ini. Dengan adanya motivasi dalam bekerja maka orang tersebut akan berusaha memberikan yang terbaik sehingga hasilnya berupa kinerja juga menjadi lebih baik.

Faktor lainnya yang diduga mempengaruhi adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan sehat membuat pegawai merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, serta menambah semangat kerja, sehingga akhirnya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang baik. Tetapi sebaliknya, ketika keadaan lingkungan kerja tidak mendukung, dalam hal ini lingkungan kerja tidak tertata baik dan kotor, pegawai akan merasa tidak nyaman dalam

menyelesaikan tugasnya, sehingga membuat pegawai merasa jenuh atau tidak bersemangat dalam bekerja.

Faktor ketiga yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi tertib dimana seorang ataupun sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi serta melaksanakan peraturan-peraturan industri baik yang tertulis ataupun tidak tertulis dengan dilandasi pemahaman serta hendak tercapainya sesuatu keadaan antara kemauan serta realitas yang diharapkan supaya para karyawan mempunyai perilaku disiplin yang besar dalam bekerja. Oleh karena itu dalam setiap anggota perlu ditegakkan disiplin kerja yang baik. Melalui disiplin yang tinggi kinerja karyawan dapat ditingkatkan, oleh karena itu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan karyawan dalam mematuhi setiap peraturan-peraturan yang ada didalam suatu perusahaan.

Selanjutnya kompensasi diduga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi juga merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah mereka lakukan bagi perusahaan atau organisasi. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Penerapan program kompensasi sangatlah penting untuk diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja, motivasi karyawan maupun kepuasan karyawan.

Faktor terakhir yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Tentunya dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya harus memperhatikan kompetensi pegawainya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang

ditetapkan. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang.

Munir & Razak (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Permata Bank Makassar” hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Afandi & Bahri (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Susanto (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka” hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rivalita & Ferdian (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai *outsourcing cleaning service* di Universitas Telkom” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Fitriani et al., (2019) yang berjudul “Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari” hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kusjono & Ratnasari (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Tenaga Lestari Tangerang Selatan” hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Kader (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru” hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Guridno et al., (2020) yang berjudul “*Competency Effect Analysis, Compensation And The Working Environment On Perfomance*” hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Rosmaini & Tanjung (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya terdapat inkonsistensi hasil penelitian yaitu ada yang mengatakan positif, negatif, bahkan tidak berpengaruh. Berdasarkan latar belakang tersebut maka judul dalam penelitian ini adalah “**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kompensasi serta Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Clara Cipta Abadi di Jakarta Timur**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Clara Cipta Abadi?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Clara Cipta Abadi?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Clara Cipta Abadi?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Clara Cipta Abadi?
5. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Clara Cipta Abadi?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan penelitian

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

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Clara Cipta Abadi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Clara Cipta Abadi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Clara Cipta Abadi.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Clara Cipta Abadi.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Clara Cipta Abadi.;

### 2. Kegunaan Penelitian

#### a. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat, dan juga sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja karyawan PT. Clara Cipta Abadi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai hasil maksimal.

#### b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran bagi ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia sebagai studi kasus dan referensi untuk penelitian selanjutnya.