
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi dapat berkembang tidak lepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang memainkan peran penting untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja dan mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Salah satu cara untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat antara organisasi ialah dengan melibatkan dan menggali kemampuan SDM yang dimiliki oleh karyawan dari sebuah organisasi. SDM berguna untuk meningkatkan kontribusi yang diberi oleh pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penggerak utama dalam mencapai sebuah tujuan dalam suatu organisasi. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Hasibuan, bahwa manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap kegiatan organisasi, sebab manusia menjadi perencana, pelaksana dan penentu terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2017:27).

SDM yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil maksimal jika tidak ada dukungan dari karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:208). Saat ini, tugas mendasar yang harus dihadapi ialah bagaimana membuat SDM yang efektif dan e

fisien serta dapat bekerja secara optimal untuk mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan.

Selain *competence*, faktor lain adalah *compensation*. Salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan yaitu dengan pemberian *compensation*. *Compensation* adalah kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pemberian *compensation* sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya *compensation* merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila sistem *compensation* yang diberikan perusahaan cukup adil, maka karyawan dapat bekerja lebih produktif dan meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Faktor lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *work environment*. *Work environment* yang baik adalah apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman

Dalam penelitian ini, peneliti juga menambahkan variabel intervening yaitu motivasi kerja. Manajer harus bisa mempengaruhi karyawannya agar memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, karena dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin, dengan bekerja keras dan

memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan (Prabu dan Wijayanti, 2016)

PT Anam Sinergi Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri sablon berlokasi di Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. PT Anam Sinergi Indonesia terdapat empat bidang operator produksi yakni divisi sablon, nosew, cutting dan bordir. PT Anam Sinergi Indonesia menerapkan sistem *shifting* dalam mengelola karyawannya. Berdasarkan observasi di lapangan terdapat dua *shift* yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu *shif* pagi dan *shif* malam.

PT. Anam Sinergi Indonesia mengalami masalah kinerja pada karyawan, Hal ini terlihat bahwa selama tahun 2022 terjadi banyak overtime produksi sebagaimana dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1
Data Overtime Produksi PT Anam Sinergi Indonesia
Periode Januari – Desember Tahun 2022

No	Bulan	Target Overtime	Overtime Produksi	Gap
1	Januari	0 Jam	52 Jam	+52 Jam
2	Februari	0 Jam	48 Jam	+48 Jam
3	Maret	0 Jam	52 Jam	+52 Jam
4	April	0 Jam	50 Jam	+50 Jam
5	Mei	0 Jam	38 Jam	+38 Jam
6	Juni	0 Jam	52 Jam	+52 Jam
7	Juli	0 Jam	16 Jam	+16 Jam
8	Agustus	0 Jam	38 Jam	+38 Jam
9	September	0 Jam	17 Jam	+17 Jam
10	Oktober	0 Jam	15 Jam	+15 Jam
11	November	0 Jam	25 Jam	+25 Jam
12	Desember	0 Jam	20 Jam	+20 Jam
	Jumlah	0 Jam	423 Jam	+423 Jam

Sumber Data: PT Anam Sinergi Indonesia

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa selama tahun 2022 terjadi Overtime produksi sebanyak 423 jam, Overtime tertinggi terjadi pada bulan Januari, Maret dan Juni yaitu 52 jam overtime produksi. Hal tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal.

PT Anam Sinergi Indonesia memiliki banyak reject dari hasil produksi yang tidak bisa dikirim ke customer. Hal ini menyebabkan kerugian bagi PT Anam Sinergi Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan masih banyak reject komponen sebagaimana pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 1. 2

**Data Reject Produksi PT Anam Sinergi Indonesia Bagian Sablon
Periode Januari – Desember Tahun 2022**

No	Bulan	Total Produksi	Jumlah Reject	Persentase Reject
1	Januari	220.000	21.678	9,9%
2	Februari	225.000	29.456	13,1%
3	Maret	214.000	18.384	8,6%
4	April	212.000	18.324	8,6%
5	Mei	209.000	14.522	6,9%
6	Juni	213.000	12.846	6,0%
7	Juli	207.000	12.012	5,8%
8	Agustus	212.000	17.700	8,3%
9	September	180.000	17.200	9,6%
10	Oktober	185.000	15.390	8,3%
11	November	195.000	18.930	9,7%
12	Desember	100.000	10.800	10,8%
	Jumlah	2.372.000	207.242	8,7%

Sumber Data : PT Anam Sinergi Indonesia

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa selama tahun 2022 terjadi *resect* produksi sebanyak 207.242 pcs (8,7%) dari total produksi sejumlah 2.372.000 pcs.

Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor PT Anam yang menyatakan bahwa kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan bagi perusahaan sudah sangat baik seperti gaji, insentif, tunjangan, dan pesangon yang sesuai dengan peraturan daerah. Disisi lain mengenai *compensation* tidak langsung perusahaan memiliki kekurangan yaitu kurangnya promosi jabatan dan pujian terhadap pekerja.

Lingkungan kerja di PT Anam terasa panas dan membuat karyawan tidak nyaman karena tidak semua ruangan ada blowernya. Hanya ada beberapa lingkungan kerja yang terbilang nyaman seperti *Office* dan sewing komputer yang menggunakan AC.

Berdasarkan wawancara dengan supervisor PT Anam Menyatakan bahwa karyawan yang bekerja di PT Anam tidak mendapat bonus, Hal ini menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun karena tidak mendapatkan bonus terhadap kinerja yang telah di berikan kepada perusahaan.

Terdapat perbedaan penelitian (*research gap*) dari penelitian terdahulu. Hasil penelitian Dwiyanti, dkk (2019) menunjukkan bahwa *competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan Sibarani (2019) menunjukkan bahwa *competence* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian dari Sibarani (2019) menunjukkan bahwa *compensation* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, disisi lain penelitian dari Pradita (2017) menunjukkan bahwa *compensation* berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian dari Pane (2019) menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh positif terhadap motivasi, namun berbanding terbalik dengan penelitin dari Fadzillah (2021) yang menunjukkan bahwa work environtment berpengaruh negatif terhadap motivasi.

Hasil penelitian Dwiyanti, dkk (2019) menunjukkan bahwa *competence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Sibarani (2019) menunjukkan bahwa *competence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian dari Dwianto & Pupung (2019) menunjukkan bahwa *compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disis lain Sibarani (2019) menunjukkan bahwa *compensation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari, Pane (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun berbanding terbalik dengan penelitian Sihotang (2020) yang menunjukan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Dwiyanti, dkk (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Abdullah (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian-penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadi kesenjangan pada hasil penelitian-penelitian terdahulu atau *research gap*. Perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa belum ada hasil yang pasti mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk membedakan dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian ini ditambahkan motivasi sebagai variabel *intervening*. Adanya variabel tersebut bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh tidak langsung antara *competence*, *compensation* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* di atas peneliti tertarik untuk penelitian dengan judul **“Pengaruh *Competence*, *Compensation* dan *Work environment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Anam Sinergi Indonesia)”**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Penelitian ini terdiri dari variabel eksogen, endogen dan *intervening*. Variabel eksogen yaitu variabel *competence*, *compensation* dan *work environment*. Variabel endogen yaitu variabel kinerja karyawan dan variabel *intervening* ialah motivasi.
2. Responden penelitian penelitian ini yaitu Karyawan pada PT. Anam Sinergi Indonesia
3. Obyek penelitiannya ialah PT. Anam Sinergi Indonesia

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diketahui bahwa PT. Anam Sinergi Indonesia memiliki beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Terdapat masalah kinerja karyawan selama tahun 2022 yaitu terjadi *overtime* produksi sebanyak 423 jam dalam 1 tahun
- b. Terjadi masalah dalam *competence* karyawan yaitu diketahui banyaknya barang *reject* dari proses produksi sebanyak 7,9% dalam 1 tahun
- c. Masalah *compensation* kurangnya promosi jabatan dan pujian terhadap pekerja.
- d. Masalah *work environment* di PT Anam yaitu ruangan produksi terasa panas karena tidak semua di lengkapi blower atau AC
- e. Masalah rendahnya motivasi kerja karyawan di PT Anam di sebabkan tidak mendapatkan bonus

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, yang menjadi pertanyaan penelitian ini ialah:

- a. Bagaimana pengaruh *competence* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Anam Sinergi Indonesia?
- b. Bagaimana pengaruh *compensation* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Anam Sinergi Indonesia?
- c. Bagaimana pengaruh *work environment* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Anam Sinergi Indonesia?

- d. Bagaimana pengaruh *competence* terhadap kinerja karyawan PT. Anam Sinergi Indonesia?
- e. Bagaimana pengaruh *compensation* kinerja karyawan PT. Anam Sinergi Indonesia?
- f. Bagaimana pengaruh *work environment* terhadap kinerja karyawan PT. Anam Sinergi Indonesia?
- g. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Anam Sinergi Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh *competence* terhadap motivasi pada PT. Anam Sinergi Indonesia
- b. Untuk menganalisis pengaruh *compensation* terhadap motivasi pada PT. Anam Sinergi Indonesia
- c. Untuk menganalisis pengaruh *work environment* terhadap motivasi pada PT. Anam Sinergi Indonesia
- d. Untuk menganalisis pengaruh *competence* terhadap kinerja karyawan pada PT. Anam Sinergi Indonesia
- e. Untuk menganalisis pengaruh *compensation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Anam Sinergi Indonesia

- f. Untuk menganalisis pengaruh *work environment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Anam Sinergi Indonesia
- g. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anam Sinergi Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian yang hendak peneliti capai, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun manfaat dalam penelitian ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan baru pada perusahaan terkhusus pada bidang *competence*, *compensation*, *work environment*, motivasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan mengenai ilmu pengetahuan di bidang MSDM yaitu *competence*, *compensation*, *work environment*, motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.