

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Stabilitas dan pengalokasian Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan PT. Petroil Indonesia memegang peranan penting dalam pengelolaan organisasi perusahaan, pengelolaan tenaga kerja terampil memiliki peran yang besar dan menentukan serta di butuhkan untuk menjalankan roda aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan hanya akan dapat bermanfaat apabila di direncanakan dan kelolah secara baik, sehingga dengan demikian dapat berdampak kepada pencapaian kinerja perusahaan yang efektif dan optimal.

Optimalisasi kinerja karyawan dilakukan dengan berbagai cara antara lain penyelenggaraan pendidikan, pelatihan dan pemberian kompensasi yang layak, atau menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, maka karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan kinerja dan tanggung jawab atas pekerjaannya karena para karyawan telah terbekali dengan keterampilan yang diperolehnya yang berkaitan dengan implementasi dan tanggung jawab kerja. Pemberian kompensasi yang layak dan motivasi serta lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah merupakan hak para karyawan. Disamping itu pihak perusahaan mempunyai kewajiban untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Demikian halnya dengan apa yang telah dilakukan oleh PT. Petroil Indonesia dalam rangkah untuk memacu kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja adalah semua

keadaan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga produk yang dihasilkan kurang efektif dan hal ini berarti produktivitas karyawan semakin menurun.

Kondisi dan keadaan lingkungan kerja perusahaan PT. Petroil Indonesia yang layak dan adil adalah menjadi pedoman dan landasan penerapan kinerja yang maksimal dan pemberian jasa kompensasi bagi para karyawan dalam rangka untuk memacu pencapaian tujuan perusahaan sesuai visinya yakni ‘ **Ramah Lingkungan Dan Terdepan**’. Lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai hal yang penting bagi para karyawan dimana setiap karyawan memiliki hak atas hal tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sensitif di dalam dunia kerja karena dapat membuat para karyawan merasa puas bekerja di perusahaan yang akan berdampak pada karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain pengaruh dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi juga dapat dijadikan sebagai sarana penggerak dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana melalui pemberian motivasi tersebut, maka para karyawan diharapkan dapat bekerja sama dengan baik dan bekerja secara efektif dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja, sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi juga sangat sensitif dalam pencapaian tujuan perusahaan karena motivasi merupakan dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya agar mereka selalu bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi apa yang menjadi motifnya dalam bekerja sehingga target kerjanya tidak akan terpenuhi, karena motivasi adalah merupakan

dorongan dalam diri seseorang yang berhubungan dengan tingkat, arah, dan presistensi konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena dan relevansi permasalahan di atas, maka peneliti memilih judul dalam menulis tesis ini sebagai berikut :

“ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Petroil Indonesia ”

1.2. Rumusan Masalah

Inti permasalahan yang diteliti penulis dalam hal ini berdasarkan observasi yang dilakukan pada tanggal 25 september 2017 adalah Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pada perusahaan PT. Petroil Indonesia.

Pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan sebagai pengakuan perusahaan terhadap kinerja karyawan adalah menjadi kewajiban perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan, selain dari itu penciptaan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman mendorong motivasi dan kinerja karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam melakukan penelitian ini pertanyaan penelitian yang timbul sebagai adalah berikut :

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PT. Petroil Indonesia ?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Petroil Indonesia ?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PT. Petroil Indonesia ?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Petroil Indonesia ?

5. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PT. Petroil Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT. Petroil Indonesia.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. Petroil Indonesia.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Petroil Indonesia.
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Petroil Indonesia.
5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Petroil Indonesia.

1.4. Batasan Penelitian

Batasan serta asumsi penelitian dalam penulisan tesis ini dilakukan untuk mengetahui cakupan secara sistematik penelitian variable. Batasan penelitian ini terfokus pada konteks korelasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja, motivasi serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta juga kaitanya dengan sejauh mana dampak pengaruhnya terhadap PT. Petroil Indonesia.

Batasan lainnya dalam penelitian ini yakni subyektifitas yang berfokus pada analisis buku buku kepustakaan yang ada relevansinya dan observasi terhadap obyek survey yang terkonsentrasi terhadap persepsi individual responden.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan Tesis ini terdiri dari 5 (lima) bab yang tersusun secara sistematis, dimana diantara bab saling berkaitan sehingga merupakan suatu rangkaian yang berkesinambungan. Sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Adalah bab yang menjadi dasar acuan dalam penyusunan karya tulis ini meliputi, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas tinjauan pustaka, berisi landasan teori dan memuat kajian teori yang mendukung pembahasan penelitian meliputi kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja, hasil penelitian yang relevan, kerangka pikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat metode penelitian yang menjadi acuan dalam pembahasan, meliputi subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, variabel dan definisi operasional, jenis dan metode pengumpulan data, tehnik pengolahan dan analisis data serta flowchat penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas secara terinci uraian uji coba instrument, deskripsi data, analisa *Structural Equation Modelling (SEM)* dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan uraian kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT. Petroil Indonesia. Selain itu dalam bab ini berisi saran-saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan uraian bab-bab sebelumnya.