

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan pada sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu hal yang penting di organisasi dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuannya. Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak akan terlepas dari peran serta sumber daya manusia didalamnya yaitu tenaga kerja yang dimilikinya. Kinerja dari individu karyawan inilah yang akan berdampak pada keberhasilan maupun kegagalan organisasi (Sahlan, dkk. 2015). Dengan dukungan tersebut hampir setiap organisasi senantiasa berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuannya dapat tercapai. Peningkatan kinerja karyawan dapat terwujud dengan adanya pemenuhan hak karyawan agar tercipta kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Seperti dengan meningkatkan kelayakan dalam pemberian kompensasi serta menyalakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan melalui pemberian motivasi yang diharapkan akan dapat membuat karyawan mampu bekerjasama dengan baik, karena tanpa motivasi karyawan tidak dapat memenuhi apa yang menjadi motif ia bekerja maka target kinerjanya juga tidak terpenuhi (Tonga dan Huda, 2018).

Dalam prakteknya tidak sedikit juga perusahaan yang tidak terlalu menaruh perhatiannya pada pengelolaan SDM sehingga para karyawan menyatakan bahwa mereka belum bahagia atas dalam pekerjaannya, maka tentu

itu akan mempengaruhi motivasi kerja yang berdampak pada kinerja mereka. Di Indonesia, dalam *Happiness Index Survey* tahun 2017 oleh Jobstreet sebanyak 71 dari 100 orang merasa bahagia atas pekerjaannya karena beberapa faktor yakni lokasi tempat bekerja, rekan kerja mereka serta reputasi perusahaannya. Tetapi mereka akan merasa lebih bahagia dalam 6 bulan ke depan jika adanya peningkatan gaji atau pekerjaan baru. Serta jika secara umum, karyawan muda usia 21-25 tahun tidak merasa bahagia karena gaji dan fasilitas, tetapi bagi mereka yang semakin tua faktor yang membuat tidak bahagia adalah pengembangan karier serta pelatihan (Gideon, 2017). Pekerja di Indonesia sebanyak 33 persen menyatakan bahwa mereka tidak bahagia dalam pekerjaannya. JobStreet Survey tahun 2016 menyatakan bahwa sebanyak 33,4 persen responden yang merupakan ‘Generasi Y’ tidak bahagia di tempat mereka bekerja. Faktor utamanya adalah pemberian insentif seperti gaji pokok dan bonus yang dirasa masih kurang. Para responden berharap atas peningkatan jumlah gaji yang diberikan berdasarkan kinerja mereka dengan alasan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja (Khoiri, 2016).

Menurut Anggraini,dkk (2016), Generasi Y memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari tim yang didalamnya terdiri dari orang-orang yang memiliki motivasi, serta Gen Y ini menyukai belajar dan bekerja dengan orang-orang di tempat kerja yang memiliki respek pada mereka. Tingkat pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki oleh Gen Y lebih baik daripada generasi sebelumnya karena mereka dapat merasakan bagaimana perkembangan teknologi yang ada

serta pergantian tahun milenium maka mereka biasa disebut dengan *millenium generation* (Panjaitan dan Prasetya, 2017).

Pembahasan tentang pentingnya balas jasa atas kinerja terdapat dalam Al-Qur'an Q.s Al-Ahqaf Ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمُ اللَّهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا
يُظْلَمُونَ

Artinya :

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”

Penjelasan dari potongan ayat tersebut adalah, Allah akan membalas setiap perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah dilakukan. Sehubungan dengan itu, jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Hal itu akan berbanding lurus dengan hasil yang akan diterimanya nanti.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab atas seluruh pekerjaannya yang dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas hasil pekerjaannya. Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengatakan, kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja karyawan baik secara

kualitas maupun kuantitas. Sedangkan kinerja karyawan yang baik merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mampu bersaing dengan yang lain (Nurcahyani dan Adnyani, 2016).

Kompensasi dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, karena kompensasi sebagai bentuk balas jasa yang memadai dan layak kepada pegawai atas sumbangan para pegawai tersebut kepada organisasi (Juliningrum dan Sudiro, 2013). Pemberian kompensasi dapat menciptakan rasa adil dalam diri karyawan, ketika ia diberikan kompensasi yang layak dan sepadan dengan usaha yang sudah dikeluarkan maka ia akan merasa termotivasi untuk melakukan hal yang lebih di dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan mencakup situasi dan kondisi yang senantiasa dapat berubah dengan cepat karena menjadi tempat berkumpul para pekerja yang memiliki keberagaman dari tiap-tiap individu (Tonga dan Huda, 2018). Menurut Robbins (2006), karyawan cenderung menaruh perhatian di lingkungan kerjanya. Maka perlunya penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan berdampak baik pada motivasi dan kinerja karyawan karena Lingkungan kerja meliputi tempat kerja itu sendiri beserta fasilitas (Rukmini, 2016) baik secara fisik maupun non fisik (Sedarmayanti, 2012).

Karyawan secara individu cenderung akan lebih termotivasi oleh umpan balik dalam bentuk penghargaan pendapatan daripada rasa takut akan hukuman

(Anthony dan Govindarajan, 2011). Perusahaan wajib memberikan kompensasi yang layak merupakan sebuah pengakuan perusahaan pada kinerja karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Selanjutnya perlunya keadaan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Kedua upaya perusahaan tersebut akan menjadi sebagai stimulus untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya sehingga target perusahaan dapat terpenuhi.

Beberapa penelitian antara lain oleh Kasmini (2017) dan Rukmini (2016) kompensasi dikatakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tetapi sebaliknya menurut Ifriansyah (2015) dan Aromega, dkk (2019) menyebutkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tonga dan Huda (2018) serta Paita, dkk (2015) menyatakan bahwa, adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian Diamantidis dan Chatzoglou (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung pada kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu oleh Sahlan, dkk (2015), dan Arianto (2013) lingkungan kerja memiliki pengaruh secara tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, menurut Nuraeni (2019) dan Irfansyah (2015). Menurut Latief, dkk (2018) kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian yang dilakukan Juliningrum dan Sudiro (2013), kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan

kinerja. Nuraeni, dkk. (2019) menyatakan motivasi kerja berhasil memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Moulana, dkk (2017) menemukan motivasi kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja. Keduanya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paita, dkk (2015) serta Tonga dan Huda (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi faktor kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan menggunakan sampel yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Tonga dan Huda (2018) sampel yang digunakan yakni karyawan dalam semua kategori usia pada perusahaan manufaktur di Indonesia.

Dalam penelitian ini akan menggunakan pekerja muda dari Gen Y yang bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu PT. Gapura Angkasa Yogyakarta. Hal ini karena adanya fenomena pekerja muda dari Generasi Y. Fenomena tersebut berasal dari preferensi terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kemudian hasil dari beberapa penelitian sebelumnya masih menunjukkan pengaruh yang belum konsisten terhadap kinerja karyawan. Sehingga dirasa perlu menguji kembali hasil dari penelitian tersebut dengan konteks yang berbeda untuk mengetahui apakah hasil penelitian tersebut dapat konsisten pada kelompok pekerja muda Gen Y.

B. Rumusan Masalah Penelitian

- 1) Apakah pada kelompok karyawan Gen Y kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan?
- 2) Apakah pada kelompok karyawan Gen Y lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
- 3) Apakah pada kelompok karyawan Gen Y motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
- 4) Apakah pada kelompok karyawan Gen Y motivasi kerja dapat memediasi kompensasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menguji sejauh mana kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan
- 2) Untuk menguji apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan
- 3) Untuk menguji apakah kompensasi dan lingkungan kerja dapat menjadi motivasi kerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

1) Bidang Teoritis

Dapat berkontribusi dalam penelitian serta menjadi acuan pembelajaran terkait kompensasi dan kinerja karyawan.

2) Bidang Praktik

- a. Dapat membantu manajer di perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawannya

- b. Dapat menjadi panduan manajer dalam mengambil keputusan terkait pemberian kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan