

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini banyak sekali terdapat perubahan - perubahan. Dimana perubahan tersebut mempengaruhi berbagai instansi pemerintahan ataupun perusahaan swasta. Upaya harus dilakukan untuk menyesuaikan budaya kerja, yang diikuti dengan wewenang dan tanggung jawab pegawainya harus terorganisir oleh organisasinya, dimana dalam hal tersebut dapat tercermin dari struktur organisasinya. Dalam hal ini, perusahaan mengharapkan karyawan dengan etos kerja yang tinggi menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, sehingga kinerja karyawan dalam menghasilkan produksi barang atau jasa meningkat. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi perusahaan atau lembaga yang dapat menentukan kunci pengembangan perusahaan.

Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila perusahaan memiliki tenaga-tenaga kerja yang potensial dan kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan. Kesuksesan bisnis akan datang Ketika kita dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dengan lebih baik lagi untuk mencapai tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia mempengaruhi kesuksesan bisnis. Maka dari itu karyawan merupakan aset yang paling berharga dan penting untuk memulai usaha, karena agar perusahaan itu dapat bertumbuh serta berkembang sangat pesat, maka peran sumber daya manusia disini sangatlah penting. Perusahaan tidak dapat mewujudkan Visi dan Misi yang telah dirumuskan tanpa sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan, karyawan bukan hanya sebagai faktor produksi bagi

manajemen perusahaan, tetapi juga sebagai faktor investasi. Sangat penting bagi perusahaan untuk melihat peran karyawan, sehingga perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan kualitas karyawan.

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap visi dan misi perusahaan, seperti: penggunaan modal, pengelolaan anggaran dan menghasilkan produk yang berkualitas, yang juga berdampak besar pada peningkatan kualitas perusahaan. Maka dari itu proses pengawasan serta penilaian suatu kinerja pegawai itu sangatlah penting dilakukan. Kinerja pegawai nantinya akan berkaitan dengan hasil yang diinginkan, artinya pekerjaan yang dilakukan harus produktif sesuatu setelah apa yang diinginkan, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Kinerja pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh faktor kompensasi kerja dan lingkungan bekerja salah satunya Kinerja yang lebih baik berarti bahwa kinerja yang baik merupakan umpan balik untuk motivasi bisnis atau karyawan pada langkah selanjutnya (Dangnga, 2019).

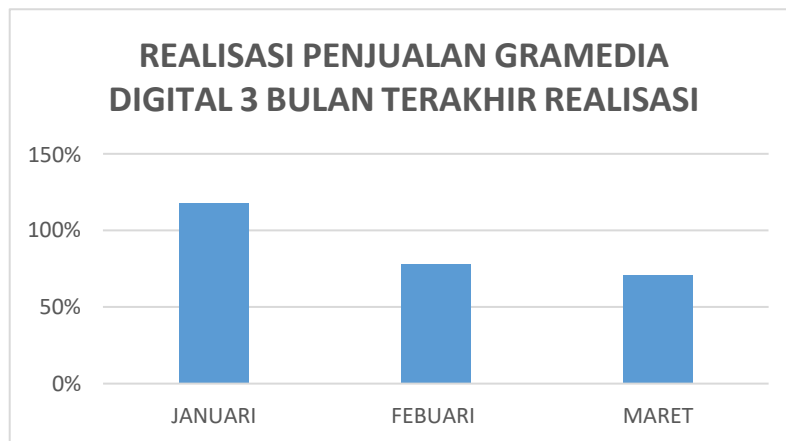
Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para pegawainya. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu, bahwasannya karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas (Siagian & Khair, 2018). Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. (Nuraeni & Siti, 2020)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang menurut wewenang ataupun tanggung jawab masing-masing pegawai selama kurun waktu tertentu (Katarina & Nomleni, 2023). Seperti halnya pada perusahaan penelitian kali ini di PT Gramedia Digital, dimana perusahaan ini

bergerak dibidang *retail & publishing* yang menjual berbagai macam kebutuhan terkait buku bacaan dari novel, anak – anak, buku pelajaran hingga ke perlengkapan sekolah bahkan perlengkapan kantor. Maka dari itu dengan besar nya *scope* bisnis saat ini yang melayani kebutuhan umum hingga ke sektoral, maka dibutuhkan pula Sumber daya manusia yang professional dan handal untuk membantu berjalannya perusahaan ini. Kinerja pegawai yang menjadi sorotan yang mengharuskan seorang pegawainya itu hafal disetiap tempat buku buku itu berada, menjadikan tantangan tersendiri bagi perusahaan ini agar bisa membantu karyawan nya menjadi pionir, menjadi penolong bagi para pelanggan yang datang dan kebingungan dalam mencari suatu barang. Pada saat ini kinerja pegawai Gramedia masih banyak yang belum menguasai area jual terhadap produk yang dijualnya. Karena dengan banyaknya produk - produk buku yang dijual hingga alat tulis dan perlengkapan kantor, perusahaan ini memerlukan kinerja pegawai yang bagus, memerlukan pegawai yang cekatan, kedisiplinan tinggi, serta tanggung jawab yang tinggi. Hal tersebut merupakan menjadi tolak ukur penilaian kinerja nantinya yang akan menilai seberapa mampunya seorang pegawai bisa menjalani tantangan yang diberikan perusahaan.

Maka dari itu dengan adanya tekanan yang tinggi dari perusahaan, maka diperlukan pula penunjang penunjang yang dapat menyebabkan semangat kerja pegawai itu tetap tinggi dan kinerja yang baik. Hal ini mungkin bisa dilakukan dengan adanya peningkatan kompensasi. Dengan adanya peningkatan kompensasi ini diharapkan dapat menjaga pegawai tetap bisa bekerja dengan penuh semangat. Karena dalam hal ini peningkatan kinerja pasti memiliki tujuan yang baik kedepannya yang dapat menjadikan perusahaan akan terus bertumbuh. Tujuan peningkatan Kinerja meliputi peningkatan kinerja, penyesuaian penghargaan,

keputusan investasi, kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Kompensasi yang terjadi saat ini di Gramedia digital tergolong kurang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya hanya berupa gaji pokok dan tunjangan kesehatan saja. Hal tersebut dapat memicu penurunan kinerja pegawai yang ada, karena dengan kompensasi yang diberikan itu dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Pravitri Kumalasari & Sugito Efendi, 2022) bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri karena sebagai tingkat kompensasi yang mencerminkan tingkat nilai kerja karyawan itu sendiri. Kompensasi yang dibayarkan dengan benar dan tepat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja puncak dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti halnya kompensasi yang ada di Gramedia digital, perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji pokok dan tunjangan kesehatan saja yang akan diberikan kepada karyawannya. Namun dengan adanya kekurangan dalam pemberian kompensasi di perusahaan tersebut, ada pula faktor yang mempengaruhinya antara lain adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan. Sehingga untuk optimalisasi pencapaian target bagi para karyawan cukup sulit. Karyawan tidak dapat memaksimalkan pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini Gramedia digital itu sendiri melihat dari sisi tingkatan penjualan barang yang terjadi yang mana pencapaian targetlah yang menjadi harapan Gramedia digital dalam mendapatkan laba yang maksimal. Berikut ini merupakan realisasi penjualan Gramedia digital pada periode 2022 sebagai berikut:



Gambar 1.1 Realisasi Penjualan Gramedia Digital 3 Bulan Terakhir

Sumber : Gramedia digital , Tahun 2023

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwasannya terjadi penurunan realisasi omset yang tercapai di Gramedia digital pada periode Januari sampai dengan Maret 2023. Dimana pada 2 bulan terakhir yaitu Febuari dan Maret terjadi penurunan sehingga belum mencapai target yang telah ditentukan. Sedangkan target yang ditentukan itu adalah 100% namun dari gambar tersebut bisa dilihat bahwasannya pendapatan di bulan febuari tidak mencapai target. Dan untuk dibulan Maret, masih menunggu bulan berakhir. Dari ilustrasi gambar tersebut kita bisa melihat adanya masalah yang mungkin terjadi, dan mungkin masih ada pegawai yang belum bekerja secara maksimal. Diduga realisasi atau tidak tercapainya target disini disebabkan karena kurangnya suasana kerja yang mendukung aktivitas pegawai tersebut. Contohnya kurang dinginnya pendingin udara yang tersedia, sehingga banyak para pegawai yang meninggalkan area kerjanya ke luar ruangan. Dengan begitu dapat menimbulkan kurang responsifnya pegawai terhadap konsumen. Sehingga tadinya konsumen yang memiliki daya beli tinggi, jadi tidak jadi berbelanja dikarenakan kurangnya pegawai sebagai sarana informasi tata letak suatu produk ataupun informasi produk.

Hal ini terbukti pada penelitian terdahulu, bahwasanya lingkungan kerja yang mendukung pasti memberikan kegembiraan bagi karyawan. Karena dengan hal tersebut karyawan memiliki perasaan sejahtera, yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Simartama & Wasiman, 2022). Lingkungan kerja yang semakin besar maka semakin besar pula fasilitas kerja yang dibutuhkan. Menurut penelitian terdahulu, hasil analisisnya terhadap pengaruh lingkungan tersebut secara simultan dan parsial signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan (Mahayasa, 2021). Oleh sebab itu keberhasilan tercapainya target-target dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dan dari hasil penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Gramedia digital dengan judul **Analisis Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi di PT Gramedia Digital.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gramedia Digital ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja di PT Gramedia Digital?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kompensasi di PT Gramedia Digital ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kompensasi di PT Gramedia Digital ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gramedia Digital.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gramedia Digital.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kompensasi karyawan PT Gramedia Digital.
4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja dan kinerja karyawan melalui kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gramedia Digital.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian antara lain :

1. Bagi peneliti

Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Penelitian ini diharapkan bisa menambah dan memperbanyak wawasan peneliti. Utamanya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai Pengaruh lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gramedia Digital.

2. Bagi akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademik bagi perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan, sehingga menjadi sebuah karya yang dapat dipercaya dan digunakan sebagai referensi atau pelengkap literatur bagi peneliti lain yang dapat mengangkat topik ini.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu manajemen perusahaan untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik lagi. Dan juga dapat melihat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Pembahasan topik penelitian ini bertujuan untuk meminimalkan kebingungan atau perluasan yang terkait dengan topik sehingga penelitian ini konsisten dengan tujuan dan memfasilitasi diskusi agar tujuan penelitian dapat tercapai. . Beberapa Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

Peneliti hanya membahas mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gramedia Digital.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya penulisan sistematika bertujuan untuk mempermudah pembahasandalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dipaparkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan masalah dan sistem penulisan yang dituangkan dalam bentuk isi bab-bab karya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini,menjelaskan tentang teori dalam pengertian dan definisi yang diambil dari buku buku ataupun jurnal jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti membahas bagaimana peneliti membuat rencana penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan metode pengambilan sampel, metode analisis data, dan juga teknik pengumpulan data. .

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai objek penelitian, hasil pengolahan data, deskripsi data, analisis data dan pembahasan selama penelitian .

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir penelitian ini, peneliti membahas tentang kesimpulan dan seluruh hasil selama penelitian berlangsung beserta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pihak terkait.

