

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan.

Menurut **Dessler dalam Hadiansyah dan Yanwar (2015)** Organisasi dapat mencari dan memelihara sumber daya manusia yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola sumber daya manusia yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu untuk memiliki sumber daya manusia yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia.

Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujudnya kinerja yang baik dan optimal yang akan menunjang perusahaan. Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan Perusahaan dengan individu di dalamnya yang memiliki kinerja baik. Perusahaan yang efektif dan berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan

sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi sebab manusia yang merupakan pengelola, pengatur, dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi sehingga sangat diperlukan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia atau peningkatan dalam suatu kinerja.

Oleh karena itu kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan lebih cepat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan hasilnya akan sesuai dengan harapan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan selama mungkin dalam persaingan global. Dalam hal ini, pimpinan harus benar-benar mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut **Hasibuan (Al Ghazali 2015)** Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Menurut **Sedarmayanti (Anggita 2017)** kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut **Panggabean (Fauzi 2014)** Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Selanjutnya menurut **Saydam (Fauzi 2014)** mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk

balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan. Seorang karyawan akan bekerja dengan senang hati dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan apabila perusahaan bisa memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang luas, pencahayaan yang bagus, dan fasilitas yang diberikan.

Menurut **Sedamaryanti (Anggita2017)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Apabila perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang baik, maka seorang karyawan mampu memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan, dapat bekerja sama dengan rekan kerja, memberikan ide yang cemerlang, juga memberikan kemampuan intelektual karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Menurut **Ngalim (2013:52)** kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih. **Sunar (Sugena 2016)** kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk bekerja secara abstrak,

baik menggunakan ide-ide, symbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis. Kemampuan untuk mengenali dan belajar serta menggunakan abstraksi tersebut. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah termasuk masalah yang baru.

Penelitian yang dilakukan oleh **Juwita, Putri S (2017)** “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **Kamif, dkk (2016)** “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Aria Gajayana Malang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal lain yang mempengaruhi kinerja selain dari kompensasi dan lingkungan kerja yaitu kecerdasan intelektual karyawan, seperti yang diteliti oleh peneliti sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh **Sakinnah, Nailis (2016)** “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Cabang Bank Jatim Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual dan Spiritual paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor cabang Bank Jatim Kediri.

PT. Hayati Pratama Mandiri adalah sebuah perusahaan sebagai main dealer sepeda motor Honda yang beralamat di J. Pemuda No.35, Olo, Padang

Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. PT. Hayati Pratama Mandiri selaku main dealer sepeda motor Honda Sumatera Barat tidak hanya bergerak dalam penjualan motor Honda saja, tetapi juga meliputi penjualan Spare part dan Service sepeda motor Honda. Beriring dengan berjalannya waktu PT. Hayati Pratama Mandiri sampai saat ini telah berhasil memiliki 7 cabang, 29 Jaringan Dealer dan 32 AHASS di seluruh Sumatera Barat.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kinerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang Tahun 2018**

No	Kegiatan	Target	Realisasi
1	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi	100%	70%
2	Pelatihan dan Pengembangan SDM	100%	75%
3	Pembangunan Infrastruktur (Cabang Dealer)	100%	77%
4	Melakukan Evaluasi & Analisis perkembangan penjualan, stok, retur dan persediaan	100%	78%
5	Memastikan Standar ISO di Lingkungan Operasional	100%	75%
6	Melakukan <i>Handle Complain</i> Sesuai Standar	100%	70%
7	Membuat Laporan Pameran yang Dilakukan	100%	72%

Sumber : HRD PT. Hayati Pratama Mandiri Padang (2018)

Tabel 1.1 menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang masih belum maksimal. Dapat dilihat kegiatan yang pertama adalah Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dengan tingkat realisasi sebesar 70% sedangkan target yang di terapkan sebesar 100%. Kegiatan yang kedua adalah Pelatihan dan pengembangan SDM dengan tingkat realisasi sebesar 75% sedangkan target yang di terapkan sebesar 100%. Kegiatan yang ketiga adalah Pembangunan Infrastruktur (cabang dealer) dengan tingkat realisasi sebesar 77% sedangkan target yang di terapkan sebesar 100%. Kegiatan yang keempat adalah

Melakukan Evaluasi & analisis perkembangan penjualan, stok, retur dan persediaan dengan tingkat realisasi sebesar 78% sedangkan target yang di terapkan sebesar 100%. Kegiatan yang kelima adalah Memastikan standari ISO di lingkungan operasional dengan tingkat realisasi sebesar 75% sedangkan target yang diterapkan adalah sebesar 100%. Kegiatan yang keenam adalah melakukan *handle complain* sesuai standar dengan tingkat realisasi sebesar 70% sedangkan target yang diterapkan adalah sebesar 100%. Kegiatan yang ketujuh adalah membuat laporan pameran yang dilakukan dengan tingkat realisasi sebesar 72% sedangkan target yang diterapkan adalah sebesar 100%.

Berdasarkan uraian di atas peneliti merasa perlu melakukan sebuah penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penurunan target kinerja perusahaan di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
2. Penurunan kinerja karyawan. ibuktikan dengan target kinerja yang masih tergolong belum stabil atau belum tercapai dengan maksimal.
3. Karyawan terkadang bekerja tidak tepat waktu dan sering melakukan kesalahan pada saat bekerja.

4. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan beban kerja yang dirasakan karyawan.
5. Pemberian kompensasi yang terkadang tidak tepat waktu.
6. Lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal.
7. Lingkungan kerja di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang tergolong masih kurang nyaman, sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.
8. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan dan rekan kerja masih kurang baik.
9. Kurangnya inisiatif karyawan dalam memecahkan suatu permasalahan.
10. Kurangnya keinginan karyawan dalam memberikan ide, berfikir logis dan teoritis terhadap apa yang ia kerjakan untuk mengurangi suatu kesalahan atau risiko dalam bekerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini, maka penulis membatasi masalah pada kompensasi, lingkungan kerja dan kecerdasan intelektual sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang ?

2. Apakah lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang ?
3. Apakah kecerdasan Intelektual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang ?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan kecerdasan intelektual bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang nantinya diharapkan adalah :



1. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mentahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliaha dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Instansi

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam instansi untuk masa yang akan dating khususnya dalam hal kompensasi, lingkugan kerja, dan kecerdasan intelektual agar meningkatkan kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian, penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat enambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.