

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada unsur sumber daya manusia. Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen terhadap kebutuhan mereka. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan melalui pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta disiplin. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari hasil observasi awal penulis tingginya covid-19 dan diterapkannya kebijakan PSBB membuat kinerja karyawan PT Sekawan Indonesia Wisata mengalami penurunan seperti, para pegawai yang tidak menyelesaikan tugas kantor sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan, para pegawai banyak yang menunda pekerjaannya, serta datang ke kantor tidak tepat waktu. Hal ini dibuktikan dengan data wawancara yang dilakukan penulis dengan 10 karyawan, sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Hasil Pra Wawancara Variabel Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Hasil Wawancara
1	Hasil kerja	Berdasarkan wawancara penulis, 8 dari 10 karyawan merasa sudah puas dengan hasil kerja yang ia capai.
2	Kejujuran	Berdasarkan wawancara penulis, 10 dari 10 karyawan merasa selalu jujur dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan.
3	Kedisiplinan	Berdasarkan wawancara penulis, 1 dari 10 karyawan sudah tepat waktu saat datang ke kantor.
4	Kreativitas	Berdasarkan wawancara penulis, 4 dari 10 karyawan sudah merasa memiliki kreativitas yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan.
5	Kerjasama	Berdasarkan wawancara penulis, 10 dari 10 karyawan sudah merasa memiliki kerjasama yang baik antar karyawan.
6	Tanggung jawab	Berdasarkan wawancara penulis, 10 dari 10 karyawan sudah merasa memiliki tanggung jawab penuh dalam mengerjakan pekerjaan.

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa permasalahan yang ada di PT Sekawan Indonesia Wisata adalah masih kurangnya kedisiplinan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan pun akan menurun seiring berjalannya waktu jika hal tersebut tidak diperbaiki. Kinerja karyawan pada PT Sekawan Indonesia Wisata menurun semenjak adanya pandemi covid-19. Sebelum adanya pandemi, PT Sekawan Indonesia Wisata mengadakan program pelatihan pada seluruh karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Tetapi program ini tidak lagi terlaksana karna adanya pandemi covid-19. Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk

bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja adalah lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja juga salah satu alasan yang membuat karyawan setia kepada perusahaan. Lingkungan kerja yang ada di PT Sekawan Indonesia Wisata memiliki manajemen yang baik, hubungan yang baik antar rekan kerja, dan memiliki fasilitas yang memenuhi kebutuhan karyawannya. Tetapi menurut hasil observasi awal penulis mendapatkan beberapa masalah lain yang membuat karyawan PT Sekawan Indonesia Wisata merasa kurang nyaman dalam bekerja yaitu pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan posisi yang dilamar dan beban kerja yang terlalu berat. Beban kerja yang terlalu berat dirasakan oleh beberapa karyawan yang bekerja di luar kantor seperti driver bis, co driver dan tour leader. Hal ini di buktikan pada jadwal bus sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Jadwal Bus PT Sekawan Indonesia Wisata  
Bulan Desember 2021**

NO	Nama Bus	Hari/ Tanggal	Keterangan
1	IG / 48	1. 3-5 desember 2. 8 desember 3. 10 -11 desember 4. 12 desember 5. 14 –20 desember 6. 21 desember 7. 22 desember 8. 23 – 25 desember 9. 27 – 31 desember	DSP Bandung Tambun- Inap Sariater Cirebon Pangandaran Karadenan – Anyer Walisongo DPRD Lampung City tour lampung Lampung tengah Muktamar NU MTS RH purwosari
2	SA / 59	1. 29 november – 2 desember 2. 3 – 5 desember 3. 7 desember 4. 8 desember 5. 9 desember 6. 11 desember 7. 12 desember 8. 14 – 20 desember	Panorama aero jogja DSP Bandung Travel Cwidy Depok DK Ciawi – The jungle Ciater Tangerang - Lembang Walisongo DPRD Lampung
3	PR / 59	1. 29 november – 2 desember	Panorama aero jogja

		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. 4-5 desember</li> <li>3. 8 desember</li> <li>4. 9 desember</li> <li>5. 11 desember</li> <li>6. 12 desember</li> <li>7. 14-20 desember</li> </ol>	<p>Santunan Anak Yatim Manasik Pandeglang DK Ciawi – The jungle Lembang Karadenan – Anyer Walisongo DPRD Lampung</p>
4	DT / 25-30	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 29 november – 2 desember</li> <li>2. 4 desember</li> <li>3. 5 desember</li> <li>4. 7 desember</li> <li>5. 9 desember</li> <li>6. 10-11 desember</li> <li>7. 12 desember</li> <li>8. 14 – 20 desember</li> </ol>	<p>Panorama aero jogja  Ciwidey Cilodok – Drajat Pass Travel Ciwidey DK Ciawi – The jungle Cirebon Ziarah Depok – Anyer Walisongo DPRD Lampung</p>
5	MM / 45/47	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 27 november – 2 desember</li> <li>2. 3 – 7 desember</li> <li>3. 8- 9 desember</li> <li>4. 11-12 desember</li> <li>5. 14 – 18 desember</li> <li>6. 19-22 desember</li> <li>7. 23 – 26 desember</li> </ol>	<p>Lampung – Banyuwangi  Malang Cirebon – Pekalongan Situ Gintung Provinsi Siena Wisata Marpaung Walisongo</p>
6	TS / 45/47	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 30 November – 5 desember</li> <li>2. 8 - 9 desember</li> <li>3. 10 – 12 desember</li> <li>4. 13 – 16 desember</li> <li>5. 18 – 20 desember</li> <li>6. 22 desember</li> <li>7. 23 – 26 desember</li> </ol>	<p>DPRD Provinsi  Cirebon – pekalongan Jogja Semarang Jogja Banten Walisongo</p>

Sumber : FAD Department PT. Sekawan Wisata, 2021

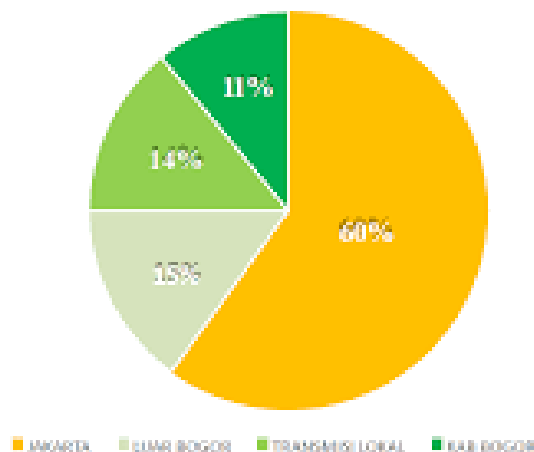
Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa beban kerja pada PT Sekawan Indonesia Wisata terlalu berat, karna *driver* dan *co driver* mendapatkan jeda hanya sehari setelah perjalanan jauh. Setiap bus yang dimiliki perusahaan terdapat 1 *driver* dan 1 *co driver* tetap. Hal ini membuat beberapa karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Wakil Ketua Asosiasi Perusahaan Perjalanan Wisata (Asita) Budijanto Ardijansjah hampir 90% dari total 7.000 perusahaan anggota Asita tutup sementara sejak April 2020. Dari sekitar 5.000-an perusahaan yang tutup sementara tersebut,

jumlah tenaga kerja yang ikut terkena dampak mencapai 50.000 orang. pekerja serta menopang biaya operasional. (Fauzan, 2020). Selain itu kondisi covid-19 pada bulan mei 2020 di bogor termasuk memasuki angka tertinggi, karena banyak wisatawan yang bepergian ke puncak,bogor. Dikutip dari (Azzahra, 2020) Menurut Wali Kota Bogor Bima Arya mengatakan puncak virus Corona (COVID-19) di wilayahnya terjadi pada Juli. Namun, kondisi tersebut hanya bisa terjadi jika pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di terapkan dengan baik. Namun, Bima menegaskan prediksi ini hanya akan terjadi apabila masyarakat patuh menjalani kebijakan PSBB. Jika PSBB longgar, pandemi COVID-19 masih akan melanda Kota Bogor hingga akhir tahun. Hal ini berdampak pada perusahaan karena diberlakukan PSBB sehingga membuat perusahaan harus berhenti beroperasi.

**Gambar 1. 1 Kasus Covid-19 di Kab. Bogor**

**ASAL KASUS COVID-19 DI KABUPATEN BOGOR**



Sumber : [www.dpr.go.id](http://www.dpr.go.id), 2021.

Pada saat ini perusahaan yang sangat dirugikan yaitu perusahaan jasa. Perusahaan ini bekerja di bidang tour dan travel maka sistem kompensasi yang diberikan disesuaikan dengan adanya kondisi perusahaan. Pada saat pandemi, perusahaan ini berhenti beroperasi karena adanya PSBB (Pembatasan Sosial

Berskala Besar) kemudian berganti dengan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) dan semua tempat wisata ditutup dan tidak adanya penerbangan sementara sehingga membuat perusahaan ini rugi. Kondisi seperti ini menimbulkan karyawan tidak dapat produktif dalam bekerja dan perusahaan tidak dapat mencapai target. PPKM tertuang dalam Instruksi Menteri Nomor 1 Tahun 2021 oleh Menteri Dalam Negeri. Kebijakan PPKM diberlakukan seiring pengetatan protokol kesehatan disebagian besar daerah di Jawa-Bali yaitu DIY, DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Bali pada 11-25 Januari 2021 yang kemudian diperpanjang hingga 8 Februari 2021. (egsa.geo.ugm.ac.id, 2021). Akibat dari PSBB dan PPKM ini adalah perusahaan tidak bisa memberikan kompensasi yang sesuai dari sebelum adanya pandemi covid-19.

Salah satu contoh perusahaan jasa yang bergerak di bidang pariwisata adalah PT Sekawan Indonesia Wisata. PT Sekawan Indonesia Wisata merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Tour & Travel yang juga ikut menerima wisatawan mancanegara. Perusahaan ini memiliki dua cabang, cabang yang pertama berlokasi di Komplek Perkantoran Villa Bogor Indah 6 Blok B1 Nomor 15, Kel. Pasir Jambu, Kec. Sukaraja Kab. Bogor dan cabang yang kedua berlokasi di Jl. Pulau morotai nomor 19 A Way halim Bandar Lampung. Perusahaan yang berdiri sejak 2008 ini menerima pelayanan seperti pembelian tiket online, penyewaan bus pariwisata, pemesanan hotel dan menerima paket haji/ umroh. Menurut Bu Susan selaku Akuntan di PT Sekawan Indonesia Wisata “Karyawan yang ada di PT Sekawan Indonesia Wisata belum sepenuhnya mendapatkan kompensasi yang sesuai, karna belum terbentuknya ketetapan-ketetapan yang seharusnya ada di dalam perusahaan karena adanya pandemi covid-19”.

**Tabel 1. 3 Data Gaji Karyawan Tahun 2020-2021**

No	Bagian	Jumlah Gaji	
1	HRD	Rp	3.500.000
2	Accounting	Rp	3.500.000
3	Staff Tour Consultant	Rp	2.728.286
4	Ticketing	Rp	2.488.215
5	Graphic Designer	Rp	2.728.286
6	Driver	Rp	2.650.000
7	Driver Bus	Rp	2.500.000
8	CO Driver Bus	Rp	1.500.000
9	Office Boy	Rp	3.650.000

Sumber : FAD Department PT. Sekawan Wisata, 2021

Berdasarkan tabel di atas, gaji karyawan saat pandemi covid-19 sangat menurun bahkan di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Berdasarkan observasi awal peneliti, terdapat masalah dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan dikarenakan gaji atau upah yang tidak sesuai dengan yang diinginkan. Sedangkan perusahaan tidak hanya memberikan gaji pokok tetapi uang lembur, insentif, tunjangan (makan & transport) dan THR (jika sudah setahun bekerja). Pemimpin perusahaan mengetahui permasalahan ini berdasarkan informasi yang saya tinjau dilapangan dimana karyawan keluar dari perusahaan dikarenakan pemberian gaji atau upah yang menurut mereka tidak sesuai pada tahun 2019-2020 karena bertepatan dengan pandemi covid-19.

Menurunnya jasa layanan wisata yang berakibat turunnya pendapatan maka perusahaan memberhentikan beberapa karyawan sementara karena perusahaan tidak bisa memberikan kompensasi yang layak. Karena perusahaan tidak mendapatkan pemasukan disaat pandemi. Lingkungan kerja di perusahaan pada saat pandemi covid-19 pun tidak berjalan seperti biasanya sehingga kinerja karyawan juga tidak tercapai. Dari permasalahan uraian latar belakang tersebut, yang ada di perusahaan ini tentunya terkait dengan kompensasi dan lingkungan kerja saat pandemi covid-19.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sekawan Indonesia Wisata**”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang menjadi fokus penulis antara lain:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sekawan Indonesia Wisata?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sekawan Indonesia Wisata?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Indonesia Wisata
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sekawan Indonesia Wisata

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi pemimpin dan staf-staf maupun jajarannya pada PT Sekawan Indonesia Wisata dalam membuat keputusan atau bahkan peraturan maupun kebijakan tentang semangat yang akan ditanamkan berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan semakin tinggi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan teori mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sekawan Indonesia Wisata



#### **1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan tujuan penelitian, penulis membatasi ruang lingkup masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Permasalahan penelitian dibatasi pada faktor kompensasi dan lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sekawan Indonesia Wisata
2. Objek penelitian sebagai unit analisis difokuskan pada karyawan PT Sekawan Indonesia Wisata periode 2020-2021

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, rumusan masalah dan sistematika penulisan.

##### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Bab ini menguraikan landasan teori atau tinjauan pustaka yang berkaitan dengan masalah penelitian serta memaparkan hubungan antar variabel yang diteliti. Bab ini juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

##### **Bab III Metode Penelitian**

Bab ini membahas tentang desain penelitian, instrumen penelitian dan analisis data. Desain penelitian ini meliputi: lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode penelitian yang digunakan, jenis dan sumber data dan teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian meliputi: kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Analisis data meliputi: uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastitas, uji analisis regresi berganda, uji hipotesis: uji F (simultan) dan uji T (parsial) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

##### **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisikan tentang deskripsi objek penelitian berdasarkan karakteristik responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, deskripsi skor variabel penelitian,

hasil uji asumsi klasik, hasil uji analisis regresi linear berganda, hasil uji hipotesis, hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan pembahasan hasil penelitian.

### **Bab V Simpulan dan Saran**

Bab ini berisi kan simpulan dari hasil penelitian atas masalah yang diteliti serta saran yang diberikan oleh peneliti.