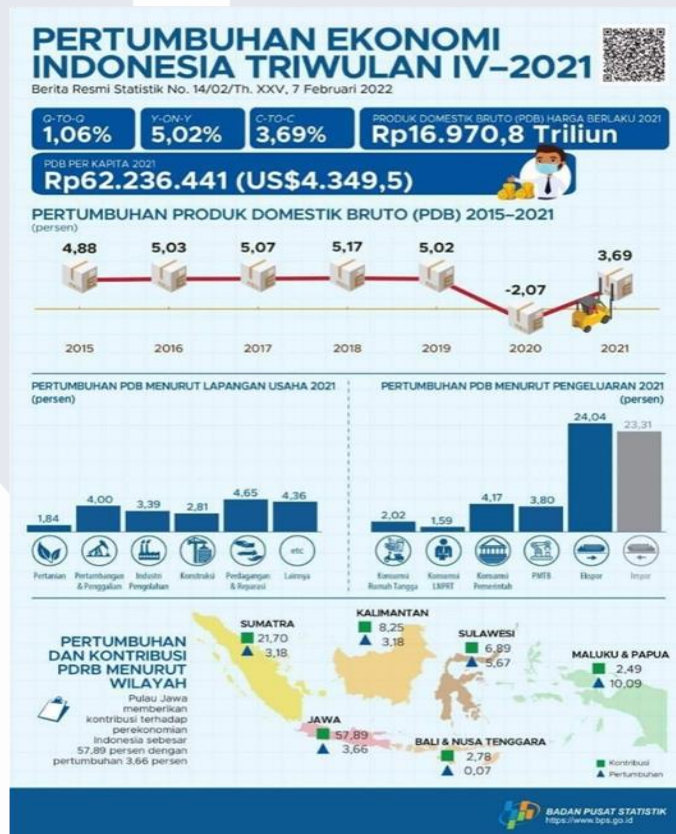


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian



Sumber : Badan Pusat Statistik, 2021

Gambar 1. 1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan-IV

Berdasarkan gambar 1.1 Pada triwulan IV tahun 2021, pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai 3,69 persen, lebih tinggi dibandingkan capaian tahun 2020 yang mengalami kontraksi sebesar 2,07 persen (Badan Pusat Statistik, 2021). Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan konsumsi rumah tangga menyumbang 2,02% terhadap pertumbuhan PDB pada 2021. Angka ini lebih tinggi dibandingkan penurunan yang dialami tahun sebelumnya sebesar -2,63%. (BPS, 2021)



Sumber : Databoks.com, 2022

Gambar 1. 2 Pertumbuhan Konsumsi Rumah Tangga Kuartal I 2022

Berdasarkan Gambar 1.2 Pertumbuhan konsumsi rumah tangga Kuartal I 2022, salah satu industri yang mengalami pertumbuhan yang baik adalah pakaian dan alas kaki, yang tumbuh 6,46% . Dari sisi konsumsi rumah tangga, terdapat peningkatan pembelian pakaian sebesar Rp83,10 triliun (Databoks,2022)

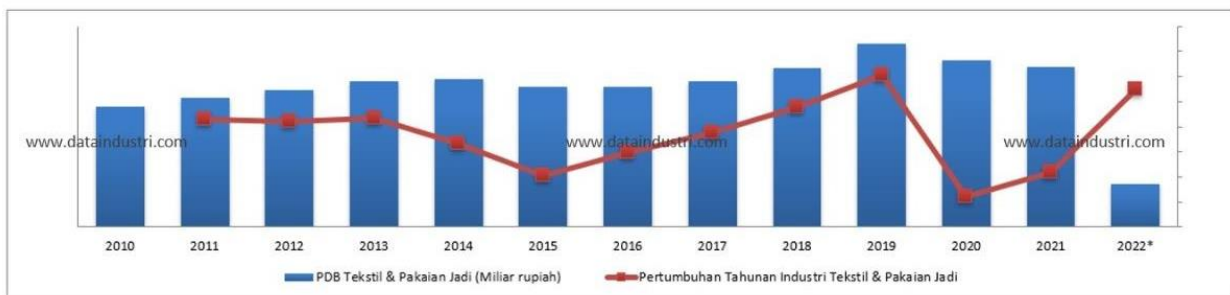
Sumber: DataIndustri Research, diolah dari (akan ditampilkan setelah pemesanan)

PDB= Produk Domestik Bruto

Atas Harga Konstan 2010

*Kuartal 1 2022, pertumbuhan terhadap PDB industri tekstil & pakaian jadi kuartal 1 2021 yang sebesar 30.774,8 miliar rupiah

www.dataindustri.com



Sumber : Dataindustri, 2022

Gambar 1. 3 Pertumbuhan Industri Garmen

Berdasarkan Gambar 1.3 Pertumbuhan Industri Garmen, dari sisi produksi Pada Kuartal II 2022, Kinerja industri tekstil dan pakaian jadi meningkat sebesar 1,64 persen pada triwulan terakhir. Sebaliknya, selama semester I 2022, sektor industri tekstil dan pakaian jadi mengalami pertumbuhan tahunan sebesar 13,10 persen.

Melihat peluang pasar yang begitu pesat maka perusahaan PT.Fajar Prima Sentosa yang berdiri pada tahun 2002 yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang tekstil dengan produk rumah tangga seperti handuk, keset, kimono, serbet, dan lain-lain, yang terletak di JL. Daan Mogot Prima 1 KM.12,8 Kav.B, No.1-2, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat. Agar memiliki daya saing tinggi, PT.Fajar Prima Sentosa harus melakukan produksi sesuai dengan kualitas dan permintaan pasar. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Menurut Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses perekrutan, evaluasi, pelatihan, dan penekanan pada karyawan dengan fokus pada kesehatan dan keselamatan serta hubungan karyawan. Selain itu, melindungi hak-hak karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki pemahaman yang kuat tentang manajemen kepegawaian agar seluruh sumber daya manusianya dapat berfungsi sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan Rojickinnor et al (2022) ditemukan bahwa kinerja yang baik akan meningkatkan performa organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan performa organisasi.

Kemudian menurut Oluwajana et al (2021) pada penelitian tersebut ditemukan bahwa sistem kinerja karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan juga inovasi dari karyawan dalam organisasi.

Menurut Tarmidi et al (2019) Perusahaan yang baik pastinya memiliki performa yang dihasilkan dari kinerja karyawannya, kinerja karyawan memiliki hubungan yang penting terhadap performa dari sebuah organisasi, Kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, perusahaan harus memberikan dorongan khusus bagi karyawan agar menciptakan kinerja yang baik, perusahaan dapat memperhatikan karyawannya dengan cara memberikan motivasi dan memberikan insentif yang sesuai.

Meskipun memiliki peranan yang penting bagi pencapaian kinerja organisasi, nyatanya capaian *employee performance* di PT.Fajar Prima Sentosa mengalami penurunan.

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Marketing				HRD			
	2019	2020	2021		2019	2020	2021
Penjualan	94%	88%	85%	Absensi	30%	40%	35%
Peningkatan Customer Baru	21%	14%	13%	Kepuasan karyawan	96%	84%	83%
Biaya Marketing	95%	93%	92%	Kinerja karyawan	95%	82%	84%
Pengembangan Produk Baru	87,50%	83,50%	81%	Tanggung Jawab	90%	85%	83%
Penjualan per outlet	88%	80%	79%	Kerjasama	92%	83%	82%
Total performance	77,10%	71,70%	70,00%	Total Performance	80,60%	74,80%	73,40%

Finance and Accounting				Stock and Warehouse			
	2019	2020	2021		2019	2020	2021
perencanaan anggaran	95%	94%	91%	Ketepatan stok barang	80%	79%	70%
Ketepatan laporan keuangan	91%	95%	89%	Input barang masuk	90%	92%	85%
Laporan keuangan tepat waktu	90%	95%	90%	Input barang keluar	91%	90%	89%
Piutang diselesaikan tepat waktu	92%	89%	88%	Penataan barang	75%	70,00%	77%
persentase pembayaran utang	92%	93%	95%	perhitungan stok barang	90%	80%	79%
Total performance	92,0%	93,20%	90,60%	Total performance	85,20%	82,20%	80,00%

Penagihan dan Invoicing			
	2019	2020	2021
Invoice penjualan	85%	90%	85%
Kecepatan proses invoice	70%	85%	79%
Ketepatan nota Purchase Order	95%	88%	92%
Penagihan Piutang tepat waktu	73,00%	80,00%	81%
Perhitungan komisi	88%	85%	79%
Total performance	82,20%	85,60%	83,20%

Sumber : Data Perusahaan (2022)

Gambar 1. 4 Data Total Performance PT.Fajar Prima Sentosa tahun 2019 – 2021

Berdasarkan Data *Total Performance* PT.Fajar Prima Sentosa pada tahun 2019-2021, dapat terlihat bahwa pada divisi *Marketing*, *HRD*, *Stock and Warehouse* terjadi penurunan yang signifikan. Pada divisi *Marketing* total penurunan kinerja dari tahun 2019 -2021 sebesar -7,10%, pada divisi *HRD* total penurunan kinerja dari tahun 2019-2021 yaitu sebesar -7,20% , pada divisi *Stock and Warehouse* terjadi penurunan kinerja dari tahun 2019-2021 sebesar -5,20% . Sedangkan pada divisi *Finance and Accounting* sempat terjadi peningkatan dari tahun 2019 – 2021 sebesar 1,20 % kemudian pada tahun 2021 kembali menurun menjadi 90,60% dan pada divisi *Penagihan dan Invoicing* terjadi peningkatan pada tahun 2019 – 2021 yaitu sebesar 3,40 % , dari 82,20% menjadi 85,60 % kemudian di tahun 2021 mengalami penurunan sebesar -2,40 % menjadi 83,20 %

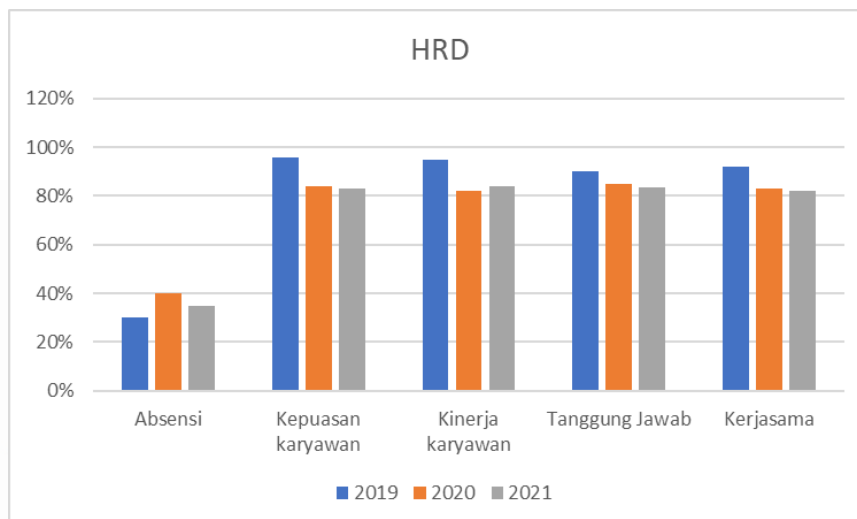


Sumber : Data Perusahaan (2022)

Gambar 1. 5 Data *Performance* Divisi *Marketing* PT.Fajar Prima Sentosa tahun 2019 – 2021

Berdasarkan gambar 1.5 mengenai data *performance* divisi *marketing*, terdapat grafik dengan penjelasan bahwa pada tahun 2019 divisi *marketing* memiliki performa dengan total 77,10 %, kemudian pada tahun 2020 terjadi penurunan kinerja dengan total performa sebesar 71,70%, dan pada tahun 2021 juga mengalami penurunan menjadi 70%

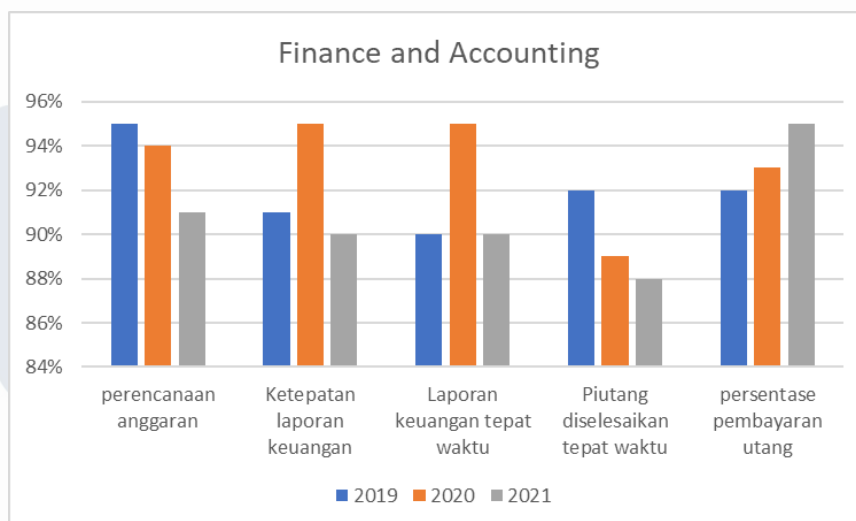
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



Sumber : Data Perusahaan (2022)

Gambar 1. 6 Data Performance Divisi HRD PT.Fajar Prima Sentosa tahun 2019 – 2021

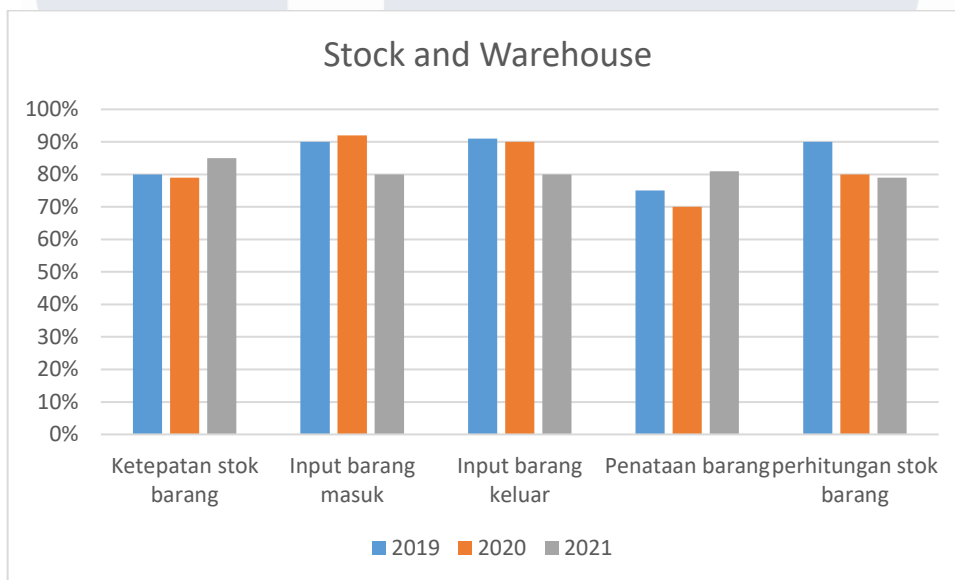
Berdasarkan gambar 1.6 mengenai data *performance* divisi HRD, terdapat grafik dengan penjelasan bahwa pada tahun 2019 divisi HRD memiliki performa dengan total 80,60 %, kemudian pada tahun 2020 terjadi penurunan kinerja dengan total performa sebesar 74,80%, dan pada tahun 2021 juga mengalami penurunan menjadi 73,40 %.



Sumber : Data Perusahaan (2022)

Gambar 1. 7 Data Performance Divisi Finance and Accounting PT.Fajar Prima Sentosa tahun 2019-2021

Berdasarkan gambar 1.7 mengenai data performance divisi *Finance and Accounting*, terdapat grafik dengan penjelasan bahwa pada tahun 2019 divisi *Finance and Accounting* memiliki performa dengan total 92 %, kemudian pada tahun 2020 terjadi peningkatan kinerja dengan total performa sebesar 93,20 %, dan pada tahun 2021 divisi *finance and accounting* mengalami penurunan, dengan total performa menjadi 90,60 %.

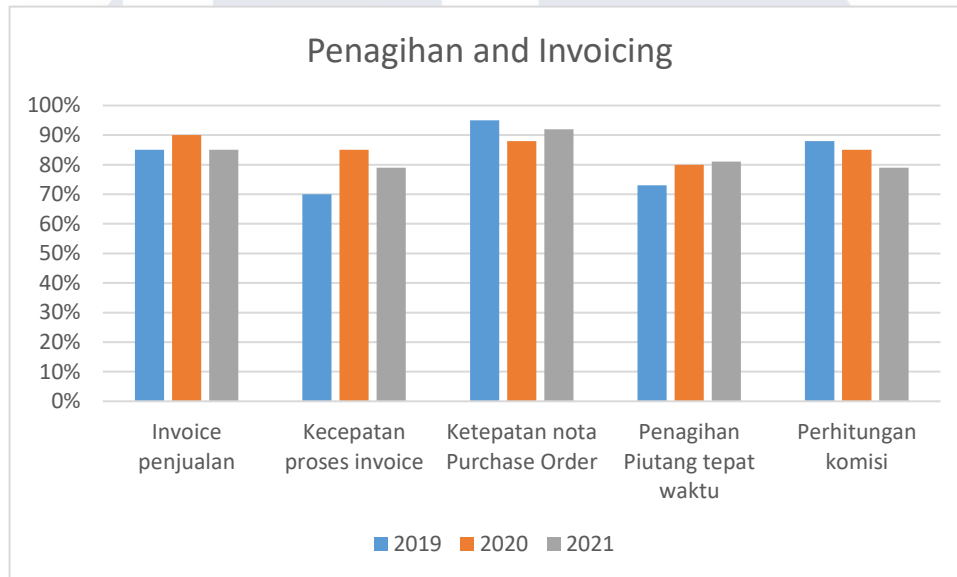


Sumber : Data Perusahaan (2022)

Gambar 1. 8 Data Performance Divisi Stock and Warehouse PT.Fajar Prima Sentosa tahun 2019 – 2021

Berdasarkan gambar 1.8 mengenai data performance divisi *Stock and Warehouse* terdapat grafik dengan penjelasan bahwa pada tahun 2019 divisi *Stock and Warehouse* memiliki performa dengan total 85,20 %, kemudian pada tahun 2020 terjadi juga penurunan kinerja dengan total performa sebesar 82,20 %, dan pada

tahun 2021 divisi *Stock and Warehouse* juga mengalami penurunan, dengan total performa menjadi 80 %.



Sumber : Data Perusahaan (2022)

Gambar 1. 9 Data Performance Divisi Penagihan and Invoicing PT.Fajar Prima Sentosa tahun 2019 – 2021

Berdasarkan gambar 1.9 mengenai data performance divisi Penagihan and Invoicing, terdapat grafik dengan penjelasan bahwa pada tahun 2019 divisi Penagihan and Invoicing memiliki performa dengan total 82,20 %, kemudian pada tahun 2020 terjadi peningkatan kinerja dengan total performa sebesar 85,60 %, dan pada tahun 2021 divisi Penagihan and Invoicing mengalami penurunan, dengan total performa menjadi 83,20 %.

Divisi	Penurunan Total <i>Performance</i> (%)
HRD	-7,20%
Stock and Warehouse	-5,20%
Finance and Accounting	-2,60%
Marketing	-7,10%
Penagihan Invoicing	-2,40%

Sumber : Data perusahaan, 2022

Tabel 1. 1 Penurunan total kinerja Karyawan PT.Fajar Prima Sentosa

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan bahwa divisi tersebut mengalami penurunan kinerja, yaitu pada divisi HRD dengan total penurunan sebesar -7,20 %, Stock and Warehouse dengan penurunan sebesar -5,20%, divisi Finance and Accounting dengan penurunan sebesar -2,60 %, pada divisi Marketing dengan total penurunan sebesar -7,10 % dan pada divisi penagihan and Invoicing memiliki penurunan dengan total sebesar -2,40%

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



Sumber : *techfunnel* (Jona Tarlengco), 2020

Gambar 1. 10 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan Gambar 1.10 mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu *Working Environment, Peers and Leaders, Skill and Workloads, Feedback, Incentives, and Company Culture.*

Menurut Anam (2018), lingkungan kerja adalah sesuatu yang mengelilingi karyawan sedemikian rupa sehingga mereka dapat merasa aman, nyaman, dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan fasilitas atau lingkungan yang dihadapi secara

keseluruhan, lingkungan kerja merupakan tempat karyawan bekerja, dan organisasi kerjanya baik secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan wawancara (*In-depth Interview*) yang telah peneliti lakukan kepada 8 orang karyawan pada PT. Fajar Prima Sentosa, 6 diantaranya memberikan pengakuan bahwa lingkungan kerja mereka kurang nyaman yang dikarenakan mereka sering mengeluh mengenai suhu ruangan kerja mereka yang panas dikarenakan bersebelahan dengan gudang barang, posisi duduk karyawan tersebut juga kurang nyaman karena terdapat posisi kursi yang sudah tidak seperti semula, pencahayaan lampu juga tidak terlalu terang dan alat elektronik seperti printer yang sering bermasalah.

Compensation merupakan Sistem insentif dan penghargaan yang mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai target mereka. Memberikan validasi dan pengakuan atas kontribusi mereka terhadap bisnis guna menghargai mereka jika mereka secara konsisten mencapai target dan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Perusahaan yang memberikan kompensasi dengan sesuai kewajiban pekerjaan karyawan tersebut dapat membuat karyawan tetap termotivasi untuk melampaui dan melampaui hasil kerja mereka. Ini membantu menginspirasi karyawan lain untuk terus bekerja dengan baik karena mereka tahu bahwa organisasi mengakui upaya mereka. (TechFunnel, 2020)

Berdasarkan wawancara (*In-depth Interview*) yang telah peneliti lakukan kepada 8 orang karyawan pada PT. Fajar Prima Sentosa, 5 diantaranya memberikan pengakuan bahwa kompensasi merupakan hal yang

sangat diperhatikan dalam memilih suatu pekerjaan, karyawan PT.Fajar Prima Sentosa menjelaskan bahwa mereka merasa tidak puas karena mereka jarang mendapatkan bonus atas hasil kerja mereka, mereka juga mengeluh kenaikan gaji yang mereka dapatkan juga sangat sedikit , hanya sebesar 0,2-0,4% saja pertahun itupun dari uang makan dan transportasi saja.

McClelland (2020) mendefinisikan motivasi sebagai “dorongan dari dalam dan luar diri seseorang yang memotivasi dirinya untuk memulai perilaku kerja dalam bentuk, arah, intensitas, dan periode tertentu”. Motivasi juga menjadi faktor penting dalam menciptakan keberhasilan dalam perusahaan, motivasi menjadi salah satu acuan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dengan motivasi karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dan memiliki semangat dalam memulai pekerjaan yang berdampak pada hasil kinerja perusahaan.

Berdasarkan Berdasarkan wawancara (*In-depth Interview*) yang telah peneliti lakukan kepada 8 orang karyawan pada PT.Fajar Prima Sentosa, 6 diantaranya memberikan pengakuan bahwa mereka kurang mendapat penghargaan atas keberhasilan mereka tiap tugas yang mereka telah kerjakan, misalnya sudah mencapai target namun hasil yang mereka terima tidak sesuai dengan kerja keras dan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi di PT.Fajar Prima Sentosa , *work environment*, *compensation*, dan *motivation* diduga memiliki pengaruh terhadap *employee performance* PT. Fajar Prima Sentosa. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “ANALISIS

PENGARUH WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION, DAN MOTIVATION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PT.FAJAR PRIMA SENTOSA”

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Fajar Prima Sentosa sedang menurun, pada tahun 2019-2021, dan peneliti telah melakukan wawancara mendalam dengan beberapa karyawan terkait permasalahan atau keluhan yang dialami karyawan PT. Fajar Prima Sentosa Berdasarkan rumusan masalah tersebut peneliti menyimpulkan beberapa pertanyaan terkait masalah tersebut , yakni:

1. Apakah *Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT.Fajar Prima Sentosa ?
2. Apakah *Compensation* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT.Fajar Prima Sentosa ?
3. Apakah *Motivation* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT.Fajar Prima Sentosa ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif *Work Environment* terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT.Fajar Prima Sentosa
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif *Compensation* terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT.Fajar Prima Sentosa

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif *Motivation* terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT.Fajar Prima Sentosa

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian yang dilakukan ini memiliki manfaat dan memberikan informasi yang positif baik akademis dan praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan informasi yang bermanfaat bagi peneliti lainnya secara akademis terkait dengan pengaruh *work environment, compensation, motivation* terhadap *employee performance* PT.Fajar Prima Sentosa

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian yang telah dilakukan dapat memberikan informasi dan rekomendasi yang bermanfaat bagi PT. Fajar Prima Sentosa dalam upaya mendongkrak kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam upaya untuk menghasilkan penelitian yang akurat dan spesifik , maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti melakukan penelitian di PT..Fajar Prima Sentosa yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil dengan produk utama yaitu handuk.

2. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan *internal* PT.Fajar Prima Sentosa sehingga tidak terdapat responden diluar perusahaan
3. Penelitian hanya berfokus pada variabel *work environment, compensation, motivation* yang memiliki pengaruh terhadap *employee performance* pada PT.Fajar Prima Sentosa

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini tersusun berdasarkan 5 bab dengan tujuan untuk memahami laporan penelitian ini secara jelas , yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Peneliti membahas konteks masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kelebihan penelitian, keterbatasannya, dan sistematika penulisan dalam bab ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini, peneliti membahas teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Teori yang berhubungan dengan penelitian ini seperti *work environment, compensation, motivation, employee performance* selain itu juga terdapat model dan hipotesis penelitian dan penelitian terdahulu

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti membahas objek penelitian, yaitu PT.Fajar Prima Sentosa, serta gambaran umum pada bab ini, seperti Metode pengumpulan data, variabel operasional, dan metode analisis data merupakan bagian dari desain penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai karakteristik responden, analisis *statistic*, uji hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan kepada responden yaitu karyawan PT.Fajar Prima Sentosa sesuai dengan metodologi yang digunakan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan, yang merupakan solusi untuk masalah tersebut, dan rekomendasi berbasis penelitian untuk perusahaan disertakan dalam bab ini.

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA