

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah organisasi yang terdiri dari sekelompok individu yang bekerja sama untuk melaksanakan berbagai tugas sesuai dengan rencana yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam melaksanakan semua aktivitas perusahaan. SDM dengan kompetensi dan keahlian yang tepat akan mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan memanfaatkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu perusahaan. Jika setiap karyawan bekerja sesuai dengan bidang dan kemampuannya, kinerja mereka akan maksimal, sehingga mencapai tujuan perusahaan dan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Menurut Fitri Indah Febriani *et al.*, (2023) sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam sebuah organisasi karena memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi atau jumlah modal yang dimiliki, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun lingkungan kerja dan sistem yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi secara maksimal untuk mencapai target perusahaan.

Lingkungan Kerja adalah semua kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerjanya, baik faktor fisik seperti pencahayaan, kebersihan, kelengkapan fasilitas, dan kenyamanan ruang kerja, maupun faktor non-fisik seperti

hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Menurut Aulia & Wijaya, (2023) Lingkungan Kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana positif yang meningkatkan antusiasme dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengurangi motivasi dan memicu stres kerja, yang berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaannya secara optimal. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan, baik internal maupun eksternal, yang menggerakkan seseorang untuk bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan dengan tingkat motivasi tinggi cenderung lebih antusias, proaktif, dan menunjukkan komitmen serta loyalitas dalam menghadapi perubahan (Arianto & Kurniawan, 2021).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompensasi, yaitu bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan. Kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja. Namun, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi baik berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun penghargaan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas kerja (Oly *et al.*, 2024).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khairil Uswah, Muhsin Wahid, (2024) pada PT PLN (Persero)

UPT Makassar menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan semangat serta produktivitas karyawan. Hasil yang serupa juga ditemukan dalam penelitian Sartika, Ismail, dan Monalisa di PT PLN (Persero) Cabang Mattoanging Makassar, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Sartika, 2023).

Selain itu, motivasi kerja juga terbukti menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian oleh Akhmad Fendi Setiawan, Maulidiah Amalina Rizqi, (2022) pada PT PLN (Persero) UPT Gresik, motivasi memiliki peran dominan dalam meningkatkan kinerja, meskipun tidak selalu signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya bergantung pada faktor fisik lingkungan kerja, tetapi juga pada dorongan intrinsik dan kepuasan psikologis karyawan.

Selanjutnya, kompensasi menjadi faktor lain yang juga menentukan kinerja karyawan. Pemberian gaji, tunjangan dan insentif yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Putri Mauliza, Muhammad Bakri, Khairuna, (2023) pada PT. PLN. (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Kota Banda Aceh menunjukkan bahwa meskipun kompensasi memiliki pengaruh, tetapi akan lebih optimal bila didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terlihat bahwa terdapat fenomena ketidakkonsistenan pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di berbagai unit PLN di Indonesia.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang penyedia layanan kelistrikan negara yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan nasional. Dalam upaya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, perusahaan dituntut untuk senantiasa menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap keandalan layanan dan kepuasan pelanggan. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem motivasi dan kompensasi, faktor lingkungan kerja tetap menjadi aspek yang dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas karyawan. Penelitian terdahulu di berbagai industri menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, namun tidak selalu secara langsung dan konsisten, seringkali melalui motivasi atau variabel perantara. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik dan ingin memastikan langsung hal tersebut, maka penulis akan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulseralbar, Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Sebagai bahan referensi bagi pembaca dan penelitian selanjutnya untuk memperdalam penelitian ini, diharapkan juga dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berfikir secara analisis dan dinamis di masa yang akan datang.
2. Sebagai syarat menyelesaikan Pendidikan Program Studi Sarjana Strata Satu (S1) pada Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar. Disamping itu dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Sebagai bahan pertimbangan/masukan bagi instansi PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar dalam meningkatkan kinerja karyawan.