

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Revolusi industri 4.0 ditandai dengan mekanisasi, tenaga air dan uap, produksi massal, jalur listrik, adanya otomatisasi dan adanya sistem *cyber* fisik. Harapan konsumen di revolusi Industri 4.0 tidak terbatas pada kualitas, harga, dan layanan, tetapi mereka menginginkan otomatisasi, menggunakan teknologi, dan memanfaatkan sumber daya *online* untuk mencapai pengalaman berbelanja yang komprehensif. Layanan konsumen dalam bentuk apapun berdampak pada sikap dan niat konsumen untuk membeli barang dan jasa dari pengecer tertentu. Peningkatan pesat dalam layanan pelanggan yang didorong teknologi, dan kemampuan beradaptasi konsumen telah meningkatkan persaingan bisnis yang semakin kompetitif (Pham, 2022).

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif akan menuntut perusahaan agar mampu meningkatkan daya saing guna kelangsungan hidup perusahaan. Dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan dibutuhkan beberapa sumber daya berkualitas, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perusahaan, semakin tinggi sumber daya manusia di dalam perusahaan maka akan semakin baik kinerjanya sebaliknya, jika kualitas karyawan tidak baik, hal tersebut akan menurunkan tingkat aset manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga kinerja perusahaan tersebut menurun, dan akan menyebabkan perusahaan tersebut runtuh (Syahrir et al., 2021)

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan berfokus pada sumber daya manusia (*human resources*), kedudukan sumber daya manusia berada pada posisi yang paling tinggi guna menjalankan fungsi yang optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan dari organisasi. Organisasi harus memperhatikan aspek-aspek yang menunjang kenyamanan dan kesejahteraan setiap sumber daya manusia. Agar mereka mampu memberikan yang terbaik untuk setiap organisasinya.

Karyawan merupakan aset yang sangat vital bagi perusahaan karena karyawan merupakan ujung tombak perusahaan agar tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan akan tercapai sehingga setiap organisasi selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk mencapai kinerja terbaik, perusahaan harus melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan sistem yang berlaku di perusahaan (Bestyasamala, 2018).

Kinerja adalah produk dari kinerja individu atau kelompok dalam industri untuk mencapai tujuan dengan tanggung jawab dan wewenang, sesuai dengan moral, dan tanpa melanggar hukum. Kinerja adalah bagaimana karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemimpin atau industri, kinerja juga akan menentukan kelangsungan bisnis seseorang, bagaimana karyawan

menyelesaikan misi atau tugas dari pemimpin atau industri, dan kinerja membentuk kesuksesan suatu perusahaan (Syahrir et al., 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan bakat, pengalaman, keseriusan, dan waktu (Sugiono & Anisa Ulfa 2021). Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi di suatu perusahaan. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting untuk diberikan kepada karyawan. Kompensasi diberikan kepada karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan bisa berupa kompensasi uang, kompensasi kesehatan dan lain sebagainya. Dengan diberikannya kompensasi karyawan akan merasa bahwa perusahaan menghargai keberadaan dirinya.

Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat dan produktivitas karyawan. Sistem kompensasi yang baik perlu dilaksanakan dengan cara-cara yang rasional dimana seseorang dapat diberi penghargaan atau kompensasi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Pemenuhan dan pemberian kompensasi yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah sistem balas jasa yang sistematis bagi pekerja dan manajer, khususnya dalam bentuk uang atau produk dan jasa yang diterima oleh setiap orang (Ansar et al., 2019). Dengan kompensasi, karyawan berharap kompensasi yang mereka terima dapat memenuhi kebutuhan mereka dan dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi adalah segala

imbalan atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Zhalfa Elisa et al., 2022). Menurut Tonga (2018), memberikan kompensasi yang tepat kepada karyawan adalah sebagai pengakuan perusahaan atas kinerja dari karyawan. Pengembangan karyawan biasanya dikaitkan dengan peningkatan kemampuan kognitif atau emosional yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Tamsah et al., 2020). Selain kompensasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional dan lingkungan kerja di perusahaan.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusia. Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik dapat menjadi lebih terampil dalam menenangkan diri dengan cepat, lebih terampil dalam memusatkan perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain, lebih cerdas, lebih reseptif terhadap perasaan dan lebih berpengalaman dalam memecahkan suatu masalah sendiri (Kasmir, 2018). Goleman (Bandi, 2019) menegaskan klaim bahwa 80% kinerja superior dapat dicapai dengan kecerdasan emosional di garis atas daripada kecerdasan intelektual. Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang cakap dan terampil, namun yang terpenting mereka mau bekerja keras dan ingin mencapai hasil kerja yang

optimal, dalam mewujudkan hal tersebut lingkungan kerja juga sangat berpengaruh karena lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja adalah tempat berlangsungnya berbagai aktivitas yang ditandai dengan banyaknya interaksi antar karyawan di tempat kerja (Soriano et al., 2018). Lingkungan yang baik disertai dengan infrastruktur yang baik akan membuat kinerja karyawan juga baik. Oleh karena itu, dukungan manajemen sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Dengan adanya pemberian kompensasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja yang baik, maka tentu saja akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dan bagi kinerja karyawan. Penelitian tentang pengaruh kompensasi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya.

Menurut Sahlan et al., (2022) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan penelitian yang diperoleh hasil uji t. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nirvana Sangkaen et al., 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan warunk bendito manado. Setiap perusahaan harusnya memberikan kompensasi pada setiap karyawannya. Karena kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya, maka setiap karyawan akan merasa bahwa

dirinya kurang aman, kurang sejahtera dan yang lainnya. Karena kompensasi adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawannya untuk kenyamanan, keamanan, dan kesejahteraan. Maka dari itu penting sekali kompensasi diberikan kepada setiap karyawan.

Menurut Setiawan et al., (2020) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian (Thea Lansart et al., 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Menurut Alvin Arifin (2020) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sentra konveksi batik di Kabupaten Sumenep, berbeda dengan penelitian (Siahaan & Bahri 2019).

Penelitian ini melakukan pengujian pada Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo, karena belum pernah dilakukan pengujian terhadap kinerja karyawan pada Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo, Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo berlokasi di Jl. Letjend Sutoyo No.29 A, Krajan Kulon, Bungurasih, Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256. Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo bergerak di bidang bengkel salon dan showroom jual beli mobil di berbagai wilayah Sidoarjo maupun di luar Sidoarjo. Cahaya Abadi Mobil menyediakan bengkel dan juga jasa salon mobil yang menjadi satu dengan showroom jual beli mobil, mobil yang dijualpun ada berbagai merk seperti Honda mobilio, Yamaha

Yaris, Honda Brio dengan bermacam variasi warna dan juga harga. Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo dalam beroperasi mengacu pada SOP. SOP (*Standard Operational Procedure*) adalah suatu aturan dengan standar tertentu yang dibentuk agar diikuti oleh karyawan. Fungsi dari SOP adalah untuk mengatur kurang dan lebihnya setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Irma adalah karyawan di bidang Human Resource Development mengatakan bahwa kompensasi di Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo tidak diberikan dengan baik, jadi karyawan kurang bersemangat dan kurang merasa nyaman dan aman ketika melakukan pekerjaannya. Tidak ada jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja di Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo padahal mayoritas pekerjaan disini menggunakan aliran listrik dan alat berat yang kurang aman jika karyawan tidak berhati-hati. Selain itu kecerdasan emosional juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seorang individu dalam mengontrol emosinya. Menurut Irma ada masalah lain yang timbul mengenai kecerdasan emosional yang belum dimiliki oleh seluruh karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo. Seperti contoh ada beberapa karyawan sering mengeluh karena banyaknya pelanggan yang komplain. Hal ini berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Karyawan menjadi kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Serta lingkungan kerja yang ada pada Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo juga belum bisa dikatakan sepenuhnya positif. Karena ada tata letak ruangan kerja yang kurang nyaman dan beberapa karyawan yang masih suka membandingkan pekerjaan antara karyawan satu dengan yang lain, fasilitas kerja

juga belum sepenuhnya sesuai standar seperti toilet yang kurang nyaman, kantin yang tidak nyaman dan musholla karyawan masih belum tersedia.

Dengan melihat kondisi covid-19 yang mulai terkendali dan perusahaan mulai berjalan normal perusahaan perlu untuk meninjau dan meningkatkan kinerja karyawannya dan kualitas perusahaan agar pelanggan percaya dan yakin pada hasil kinerja karyawan perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas maka dirasa perlu dilakukan penelitian untuk melihat pengaruh antar variabel secara signifikan. Dengan ini, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo“

1.2 Perumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo?
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam menetapkan kebijakan mengenai kompensasi, kecerdasan emosional maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil penelitian dapat dijadikan koleksi tambahan di perpustakaan Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya terutama pada jurusan Manajemen SDM dan dapat dijadikan bahan pembandingan penelitian baru yang akan mengambil jurusan Manajemen SDM.

3. Bagi pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan, kecerdasan emosional maupun disiplin kerja terhadap karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian. Dalam laporan penelitian ini, sistematika penulisan terdiri atas tiga bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan pendahuluan yang materinya sebagian besar menyempurnakan usulan penelitian yang berisikan tentang latar belakang masalah , perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini memberikan penguraian tentang penelitian-penelitian terdahulu sebagai pembanding penelitian ini, landasan teori yang mendasari penelitian, hubungan tiap variable, kerangka pemikiran , dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini memberikan penguraian meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, data dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : SUBJEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini berisi mengenai gambaran subyek penelitian serta analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.