

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Jaori (2020:01) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi atau bisnis. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Keberhasilan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk mencapai tujuan bisnis. Persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis dan perusahaan mendorong perusahaan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusianya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia mengacu pada kinerja karyawan. Dalam hal ini, karyawan merupakan pengendali atau penggerak jalannya dari kegiatan manajemen dan operasional perusahaan. Sumber daya perusahaan lainnya seperti modal, mesin dan uang tidak dapat bekerja tanpa campur tangan manusia (SDM). Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan peningkatan efisiensi dan kinerja karyawan yang baik. Efisiensi adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif dari karyawan yang melakukan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Hendri S., 2020 dalam Jaori, 2020:01).

Dalam praktiknya, kinerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja Individu merupakan kinerja individu yang

dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja karyawan secara keseluruhan, namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi itu sendiri (Maradongan, 2019 dalam Jaori, 2020:02). Menurut (Sedarmayanti, 2009 dalam Sukriyani ,2021:905) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu sistem penilaian dan penentuan seberapa baik seorang pegawai telah melakukan pekerjaannya secara keseluruhan. Ini adalah kombinasi dari hasil kerja (apa yang dicapai) dan kompetensi (bagaimana mencapainya). Sedangkan menurut definisi (Wirawan, 2009 dalam Sukriyani, 2021:905) kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu fungsi atau indikator kerja dalam periode tertentu. Meningkatkan kinerja karyawan membawa perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan membutuhkan motivasi kerja. Setiap perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawannya, karena dengan motivasi kerja yang cukup, produktivitas dan kinerja karyawan dapat meningkat. (Mathis & Jackson, 2006 dalam Sukriyani, 2021:905), motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar ia bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah seperangkat proses yang menciptakan, membimbing, dan menompang perilaku seseorang untuk mencapai tujuan (Greenberg & Baron, 2003 dalam Sukriyani, 2021:905). Dengan adanya motivasi diharapkan seseorang terus berusaha untuk membangkitkan semangat dan kedisiplinan dalam bekerja demi tercapainya tujuan organisasi (Permadi et al., 2018 dalam Sukriyani, 2021:905).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya kepada perusahaan. Pembayaran kompensasi adalah pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan segala bentuk penghargaan kepada individu sebagai imbalan untuk menyelesaikan tugas organisasi (Rivai & Sagala, 2005 dalam Sukriyani, 2021:906). Menurut (Mobley, 1982 dalam Ayu et al., 2020:293) menjelaskan bahwa kompensasi adalah suatu kondisi dimana upah sesuai dengan realitas kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Selain kompensasi elemen atau faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan mempengaruhinya dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Nitisemito, 2005 dalam Sukriyani, 2021:906). Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh perusahaan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang berada di dalam perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dinilai baik apabila pegawai dalam suatu instansi tersebut dapat melakukan segala aktivitasnya secara optimal, baik, aman, dan nyaman Sukriyani (2021:906).

Lingkungan kerja juga berpotensi mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena menunjukkan kekuatan utama di dalam dan di luar organisasi (Sutrisno, 2020 dalam Budi S dan Dewi 2021:228). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik kantor yang meliputi

kenyamanan dan kebersihan, ventilasi udara, suhu dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana dan semangat kerja yang kondusif serta mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja, sehingga kinerja pegawai akan baik jika lingkungannya baik. Jika lingkungan kerja perusahaan baik dan nyaman maka kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari akan meningkat dan semangat karyawan juga akan meningkat (Hustia, 2020 dalam Budi S dan Dewi, 2021:228).

Pada saat ini, generasi milenial atau yang dikenal juga dengan generasi Y merupakan generasi yang tumbuh dengan kemajuan teknologi. Tidak bisa dipungkiri eksistensi generasi milenial saat ini sudah mendominasi dunia kerja. Generasi milenial akan menjadi generasi penerus pekerja yang siap menghadapi tuntutan industri. Kini terlihat jelas bahwa kehadiran mereka telah mengubah gaya kerja perusahaan yang hierarki dan statis menjadi lebih dinamis, dan pada akhirnya memaksa perusahaan untuk berubah.

Jumlah generasi milenial yang semakin menguasai demografi ini menjadi tantangan sekaligus peluang bagi masyarakat Indonesia dan dunia usaha, baik dimasa sekarang maupun di masa depan. Kunci dalam penanganan kaum milenial terletak pada kata-kata kunci, bahwa mereka akan menentukan masa depan Indonesia di masa yang akan datang. Oleh karena itu, para pemimpin bisnis harus mulai mempersiapkan diri untuk menghadapi kalangan generasi milenial sebagai tenaga kerjanya (Deloitte Indonesia Perspective, 2019 dalam Jaori, 2020:04). Menurut Buku Profil Generasi Milenial, generasi milenial adalah penduduk yang dilahirkan antara tahun 1980 hingga 1995. Pada tahun 2022, generasi milenial

berada pada rentang usia 25 hingga 40 tahun. Pada tahun 2022, tahun dimulainya bonus demografi, generasi milenial berada pada rentang usia dua puluh lima hingga empat puluh tahun. Menurut Viva Budy Kusnandar (2020), di kota Surabaya jumlah generasi milenial telah mencapai kurang lebih 2,87 juta jiwa, sebanyak 1,43 juta jiwa atau 49,58% penduduk Surabaya berjenis kelamin laki - laki. Sementara, 1,45 juta jiwa atau 50,42% penduduk di kota tersebut adalah perempuan.

Generasi milenial atau dikenal juga dengan generasi Y merupakan generasi yang tumbuh dengan kemajuan teknologi. Generasi ini memiliki stigma negatif yaitu mereka sering berpindah-pindah tempat bekerja. Menurut (Yoris Sebastian dalam Jaori, 2020:08) menyatakan generasi milenial cenderung memilih lingkungan kerja dan kantor yang baik dengan motivasi yang tinggi. Menjadi tantangan bagi perusahaan yang mempekerjakan karyawan milenial untuk memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Menurut (Mitjonen dalam Jaori, 2020:08) menyatakan jika karyawan milenial tidak mendapatkan apa yang mereka harapkan dan mereka butuhkan, mereka akan mudah putus asa dan kehilangan semangat untuk melakukan pekerjaan. Karyawan setelah memasuki sebuah perusahaan tidak hanya memenuhi kebutuhan akan gaji yang diperoleh namun juga seperti iklim kerja, penghargaan dari atasan, juga dihormati oleh orang lain. Kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan ini perlu diperhatikan oleh perusahaan perusahaan agar tingkat turnover pada karyawan Generasi Y tersebut dapat dikurangi. Menurut (Marta dalam Jaori, 2020:08), generasi Y memiliki lebih banyak pilihan, jika kebutuhan generasi Y tidak diperhatikan maka akan timbul ketidakpuasan kerja dan kinerja mereka akan

menurun. (Martha dalam Jaori, 2020:08) mengatakan jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi secara baik maka karyawan akan memilih meninggalkan pekerjaannya. Menurut (Joris Sebastian dalam Jaori, 2020:09), terdapat beberapa keunggulan generasi milenial, yaitu keinginan untuk cepat, berganti pekerjaan dalam waktu singkat, kreatif dinamis, teknis, dekat dengan jejaring sosial, dll. Generasi milenial sering disebut sebagai generasi yang sering berganti pekerjaan atau karir. Generasi Milenial juga sering dianggap tidak loyal terhadap pekerjaannya. Tren transformasi tempat kerja bagi generasi milenial dipandang sebagai upaya meningkatkan kemampuan diri untuk mencapai aktualisasi diri. Ada juga perbedaan antara generasi Milenial dengan generasi sebelumnya dalam hal tren karir. Dimana generasi sebelumnya fokus pada gaji atau slip gaji, generasi milenial tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji, mereka juga memiliki tujuan. Milenial melihat pekerjaan sebagai proses pengembangan diri. Jika mereka merasa bahwa pekerjaan tidak berdampak pada pengembangan diri, para milenial akan mencari di tempat lain. Ini mencakup fenomena kutu selama ribuan tahun.

Generasi Y atau Milenial adalah mengacu pada karakterstiknya, milenial memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Nilai kerja mereka mencakup keamanan, waktu luang dan keseimbangan. Nilai – nilai ini berhubungan terhadap bagaimana milenial menempatkan pandangan mereka pada konsep kerja. Mereka secara aktif menjadi tokoh perubahan di tempat kerja, menolak jam kerja yang panjang, memilih pekerjaan yang menyediakan waktu senggang lebih banyak tetapi menempatkan nilai kerja yang besar dan menolak pekerjaan yang kurang menantang (Twenge et al., 2010 dalam Kashfitanto, 2020:03) dan menangani

perilaku tidak menyenangkan dari atasan dengan meninggalkan pekerjaan mereka lebih cepat dari generasi sebelumnya (Lewis, 2019 dalam Kashfitanto, 2020:03). Di Indonesia, satu fenomena di kalangan milenial yaitu generasi yang saat ini mengenai milenial adalah mereka cenderung berpindah – pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya atau turnover tinggi (Purba & Ananta, 2018 dalam Kashfitanto, 2020:03). Salah satu kota di Indonesia yang dapat merasakan fenomena ini adalah kota Surabaya.

Milenial merupakan angkatan kerja yang relatif muda dan dituntut oleh perusahaan untuk dinamis, tetapi memiliki dampak negatif pada perusahaan yaitu cenderung tidak loyal dalam bekerja. Milenial mempunyai attention span atau rentang perhatian yang lebih cepat dari generasi sebelumnya, mereka menginginkan pergantian posisi dan karir yang lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya (Deloitte Indonesia Perspective, 2019 dalam Kashfitanto, 2020:03). milenial juga senang bekerja cepat, menginginkan feedback terhadap pekerjaan cepat, dan juga menginginkan pekerjaan yang menantang sehingga tingkat kebosanan mereka lebih tinggi daripada generasi sebelumnya (Deloitte Indonesia Perspective, 2019 dalam Kashfitanto, 2020:03). Menurut (Enggar & Anandatama, 2017 dalam Kashfitanto 2020:04) milenial cenderung memiliki proses belajar yang cepat sehingga loyalitasnya terhadap perusahaan rendah dan mudah bosan pada pekerjaan yang relatif monoton sehingga cenderung memiliki masa kerja yang relatif singkat (Itsnani, 2017 dalam Kashfitanto, 2020:04)

Berdasarkan uraian diatas mengenai adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi maka penulis tertarik

untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan terutama karyawan milenial di wilayah Surabaya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan pada latar belakang, maka dapat di identifikasikan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, sehingga dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Milenial di wilayah Surabaya?
2. Apakah Kompensasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Milenial di wilayah Surabaya?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Milenial di wilayah Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Milenial di wilayah Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Milenial di wilayah Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial di wilayah Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat diharapkan menjadi bahan masukan dan informasi tentang pengembangan sumber daya manusia atau refrensi supaya lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja karyawan baik bagi perusahaan maupun karyawan.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran bagi peneliti lain dalam penelitian dibidang yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah refrensi ilmu pengetahuan mengenai motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

4. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengalaman yang berharga dalam upaya meningkatkan kemampuan penulis dalam mengembangkan ilmu dan memberikan gambaran mengenai hasil motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam sistematika penulisan ini terdapat 3 bab yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian agar lebih jelas dan berstruktur. Adapun susunan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjelaskan latar belakang dari pembahasan yang berisi mengenai motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memberikan penguraian tentang penelitian-penelitian terdahulu sebagai pembanding penelitian ini dan penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, landasan teori serta konsep yang berhubungan dengan masalah yang pernah diteliti sebelumnya, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian yang telah dijelaskan dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai sistematika penelitian yang akan dilakukan meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, instrument penelitian, populasi sampel, dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, uji

validitas dan reliabilitas instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran subyek-subyek yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari pengujian data yang telah dilakukan akan digunakan untuk menjawab pemecahan masalah dari subyek peneliti.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap rumusan masalah, keterbatasan penelitian yang ditemukan pada saat penelitian tersebut serta saran dari peneliti.