BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan adanya manajemen perusahaan dapat terarah dan berjalan dengan lancar. Manajemen berfungsi untuk mengarahkan, mengembangkan, membuat ide-ide baru dan mempertahankan produktifitas karyawannya. Hal ini berdasarkan apa yang telah di ungkapkan oleh Hasibuan bahwa manajemen adalah yang mengatur seluruh sumber daya manusia dilakukan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2017). Isu sumber daya manusia tampaknya merupakan persoalan internal dalam perusahaan nyata yang erat kaitannya dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dengan kinerja operasional.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Suatu perusahaan dapat berfungsi secara efektif jika mengimplementasikan proses-proses fungsi menajemen dengan bener. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sulit ditiru oleh pesaing. Dengan adanya sumber daya manusia yang mumpuni dan berkompeten menjadi salah satu aset perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Siregar (2019) bahwa dalam manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan aktivitas yang dilaksanakan dan bertujuan agar sumber daya manusia yang ada didalamnya tersebut dapat di berdayakan secara efektif, efisien dan memberikan manfaat bagi perusahaan secara berkelanjutan.

Sumber daya manusia adalah faktor di semua tingkatan mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia selalu melekat pada semua sumber daya perusahaan dan juga merupakan faktor penentu dalam keberadaan dan perencanaan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pentingnya manusia sebagai sumber daya manusia telah diakui secara luas oleh semua perusahaan. Dalam kegiatannya, sumber daya manusia yang potensial yang dikelola secara wajar dan benar akan dapat meningkatkan kualitas kinerja yang optimal. Manajemen sumber daya yang baik memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting karena sumber daya manusia adalah sumber daya yang memimpin perusahaan dan memelihara serta mengembangkan perusahaan dalam menanggapi kebutuhan masyarakat dan zaman yang berbeda. Faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Seorang karyawan berkinerja terbaik dapat membantu mencapai keberhasilan tujuan perusahaan yang ditetapkan. Sebab, kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya teknologi dan pendanaan, tetapi sumber daya manusia juga merupakan faktor terpenting untuk mendukung kesuksesan sebuah perusahaan.

PT.Triguna Pratama Abadi didirikan pada tanggal 18 Desember 1989 yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri jasa pengangkutan dan pengelolaan serta pemanfaatan limbah berbahaya dan beracun (limbah B3) yang telah mendapatkan izin dari Kementrian Negara Lingkungan Hidup (KLH) maupun izin dari instansi lainnya. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Dalem Wirabangsa Desa Gintung Kerta, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Kegiatan yang dilakukan oleh PT Triguna Pratama Abadi Karawang adalah mengolah limbah B3 yang didukung dengan teknologi terbaru seperti WWTP dan mesin incenerator dan memanfaatkannya menjadi pembuatan bata merah dan kertas low grade. PT Triguna Pratama Abadi Karawang saat ini memiliki jumlah karyawan per

Desember 2022 yaitu sebanyak 209 karyawan dengan jumlah karyawan yang berbeda pada masing-masing departemen.

Tabel 1. 1

Data Jumlah Karyawan PT. Triguna Pratama Abadi Karawang 2022

No.	Departemen		Jumlah
1	*Office*	HRD	31
		GA	
		Security	
		IT	
		Purchase	
2	*Legal & QHSE*	-	8
3	*Marketing*	-	6
4	*Accounting* & Keuangan	-	4
5	Logistik	-	20
6	Produksi	*Plant* 1	58
		Plant 2	54
		Plant 3	28
Total			**209**

Sumber: *HRD PT. Triguna Pratama Abadi 2022*

Berkembang maju atau tidaknya suatu purusahaan dapat diukur melalui kinerja karyawan, Jika kinerja yang dilakukan oleh karyawan dapat maksimal maka dapat membantu terciptanya tujuan perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan dapat mengoptimal kan kinerja karyawannya dengan berbagai faktor pendukung. Seorang karyawan dapat bekerja baik dan optimal karena adanya suatu dorongan atau motivasi yang mengharuskan karyawan tersebut bekerja dengan baik.

Mengetahui baik atau tidaknya sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya pada perusahaan. Kinerja merupakan sebuah hasil pencapaian kerja atau target perusahaan yang telah mengacu pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka jika kinerja karyawan baik dan dapat optimal, maka dapat menghasilkan pencapaian kinerja yang sesuai dengan dengan tujuan perusahaan. Untuk menganalisis pencapaian kinerja karyawan PT Triguna Pratama Abadi Karawang, maka diperlukan data yang memiliki pengaruh langsung dengan kinerja karyawan PT Triguna Pratama Abadi Karawang yaitu dengan melihat data kinerja

melalui pencapaian hasil produksi. Berikut ini capaian data hasil produksi PT Triguna Pratama Abadi yang sudah di olah oleh peneliti

Tabel 1. 2

Data Hasil Produksi 2022

No.	Bulan	Produksi (unit)
1	Januari	148.200
2	Februari	110.541
3	Maret	153.118
4	April	117.383
5	Mei	103.600
6	Juni	188.370
7	Juli	116.129
8	Agustus	173.991
9	September	238.545
10	Oktober	128.587
11	November	112.057
12	Desember	166.828

Sumber: *HRD PT. Triguna Pratama Abadi 2022*

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa terjadi adanya penurunan produktivitas kinerja karyawan yang tidak stabil pada PT Triguna Pratama Abadi Karawang pada tahun 2022 pada periode bulan Januari-Desember. Hal tersebut dapat dilihat bahwa pada hasil produksi bulan Februari, April, Mei, Juli, Oktober, dan November mengalami penurunan hasil produksi. Jika hal ini biarkan terus menurus dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuannya perusahaan yang telah ditentukan.

Persusahaan yang ingin memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya yaitu melalui peningkatan kompensasi dan lingkungkan kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pelatihan untuk pengembangan kompensasi karyawan, promosi jabatan, maupun insentif. Salah satu strategi manajemen adalah merencanakan dan mengembangkan

penghargaan bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Bagi sebagian karyawan, peningkatan skill atau reward sangat penting karena memungkinkan karyawan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, sehingga karyawan tetap termotivasi dan berusaha untuk meningkatkan skill dan loyalitasnya kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif dalam perusahaan karena berkaitan dengan gaji atau upah. Menurut Hasibuan dalam Hakim & Mulyapradana (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang diberikan dalam bentuk uang atau barang secara langsung ataupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai aturan dan kebijakan atas pemberian kompensasi. Bentuk kompensasi yang baik dapat meningkatkan produktifitas kinerja karyawan dalam melaksanakan beban kerja yang diberikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besaran kompensasi mencerminkan atau mengukur nilai pekerjaannya sendiri. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dilakukan dengan baik dan memadai kepada karyawan, maka karyawan dapat memiliki kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, jika imbalan yang diberikan tidak mencukupi atau tidak sesuai, kinerja karyawan, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja dapat menurun. Terdapat dua jenis kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas imbalan yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensai langsung yaitu imbalan atau balas jasa yang dapat di gunakan dalam memberikan manfaat secara langsung dan merupakan hak pekerja dan kewajiban dari organisasi atau perusahaan berupa tunjangan, gaji, dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu imlan atau balas jasa berupa benefit dan *service* tunjangan dan pelayanan yang di gunakan untuk dapat memberikan manfaat secara langsung terhadap pekerja (Mangkunegara, 2017).

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan cara menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan sudah adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial dan mempertahankannya sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan untuk kemajuan perusahaan, bahkan mampu meningkatkan profibilitas dan mengembangkan perusahaannya.

Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga keberlangsungan kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian kompensasi sebagai balas jasa yang merupakan salah satu masalah penting untuk menciptakan kinerja yang baik, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan maka di butuhkan pemenuhan kompensasi yang baik, adil dan merata.

Hal penting lainnya selain kompensasi yang dapat mendorong kinerja yang baik bagi karyawan yaitu lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman maka di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik jika lingkungan kerja di dalamnya terasa sudah baik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan aktifitas pekerjaan dengan baik. Pemberian fasilitas dan lingkungan kerja pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan dapat melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dapat ditentukan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dan karyawan saling terkait erat, dan lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan betah. Banyak karyawan bertahan dengan perusahaan sampai pensiun bukan hanya karena mereka dibayar dengan baik, tetapi juga karena perusahaan itu mudah untuk bekerja. Jika lingkungan kerja benar-benar tidak menyenangkan, satu atau lebih karyawan dapat

merasakannya dan meninggalkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan menurut ahli Afandi (2018) mengungkapkan bahwa, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankankan kepada dirinya. Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Sebagian besar karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik sehingga mereka dapat bekerja seperti kenyamanan rumah mereka sendiri. Namun, ada banyak lingkungan kerja yang tidak sehat, dan banyak masalah muncul di antara karyawan, yang dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak sehat. Lingkungan kerja erat kaitannya dengan kinerja setiap karyawan.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian, lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang berhubungan dengan kegiatan untuk melakukan suatu pekerjaan atau fungsi (Sedarmayanti, 2018:26). Lingkungan yang nyaman dan kondusif membawa kenyamanan bagi karyawan yang bekerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan bergairah dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi kejenuhan dan stres kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan yang baik adalah ketika orang dapat bekerja dengan cara yang sehat, aman dan nyaman. Faktor lingkungan kerja dapat mendukung efektifitas kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat mencakup kondisi perusahaam, misalnya area tempat bekerja yang bersih, tempat parkir yang nyaman, ruang kerja yang nyaman dan tertata dengan baik bagi pegawai. Lingkungan kerja juga mencakup kondisi masing-masing pekerja, apakah mereka rukun satu sama lain dan jika tidak ada konflik atau sebaliknya. Sebagian besar waktu, lingkungan kerja kacau dan menjadi nyaman ketika dua atau lebih karyawan tampaknya memiliki perbedaan pendapat yang tak ada habisnya. Karyawan yang bersengketa pasti merasa tidak nyaman dalam bekerja. Ketidaknyamanan ini mempengaruhi pekerjaannya. Beberapa orang

merasa tidak nyaman di lingkungan kerja karena konflik dengan rekan kerja, yang sangat mempengaruhi kualitas kerja, bahkan seseorang dapat mengundurkan diri jika pimpinan tidak segera turun tangan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap efisiensi kerja karyawan, sehingga manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang senyaman mungkin. Kenyamanan lingkungan kerja dapat tercipta dari kondisi fisik ruangan dan juga dari mood seluruh karyawan. Lingkungan fisik dalam perusahaan yang baik akan mempengaruhi kualitas hasil kerja pegawai. Jika ruang kerja sangat nyaman, pegawai pasti akan senang melakukan pekerjaannya, sedangkan suasana hati pegawai yang damai dan tidak ada konflik antar pekerja, dapat membuat pegawai betah di kantor. Perusahaan yang dikelola dengan baik akan mengelola sumber daya manusianya agar dapat bekerja dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Sundawa dkk., (2019) menyatakan bahwa semakin rendah kinerja yang dimiliki oleh karyawan, maka produktivitas perusahaan juga akan menurun.

Selain menggunakan produktivitas perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan, peneliti juga menganalisis kinerja karyawan PT. Triguna Pratama Abadi menggunakan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner *pra-survey* yang diberikan kepada 30 responden karyawan PT Triguna Pratama Abadi. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan ditemukan terdapat beberapa permasalahan yang dirasakan oleh para responden/ karyawan PT Triguna Pratama Abadi yang disajikan pada Tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1. 3

Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Kinerja	Jawaban		Jumlah	Persentase	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
1	Selalu mampu dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	27	3	30	90%	10%
2	Selalu memperhatikan kerapihan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas pekerjaan untuk hasil yang maksimal	28	2	30	93,33%	6,67%
3	Selalu bertanggung jawab atas semua tugas yang dibebankan	30	0	30	100%	0%
4	Mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan	30	0	30	100%	0%
5	Selalu terampil dalam bekerja dan memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja	25	5	30	83,33%	16,67%

Sumber: *Hasil Pra Survey, 2023*

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sebanyak 10%, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak memperhatikan kerapihan dan ketelitian dalam menyelesaiakan tugas pekerjaan guna memperoleh hasil yang maksimal sebanyak 6,67% dan masih terdapat beberapa karyawan yang belum terampil dalam bekerja dan belum memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerjanya sebanyak 16,67%.

Perusahaan dalam hal ini perlu menindak lanjuti alasan dan sebab karyawan yang mempunyai kinerja yang kurang optimal. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Berikut ini adalah merupakan hasil pra survey mengenai kompensasi menggunakan media kuesioner

yang diberikan dan diisi secara langsung oleh pihak karyawan PT Triguna Pratama Abadi Karawang

Tabel 1. 4

Hasil Pra Survey Variabel Kompensasi

No	Pernyataan Kompensasi	Jawaban		Jumlah	Persentase	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
1	Pemberian gaji telah sesuai dengan apa yang di harapkan karyawan	27	3	30	90%	10%
2	Pembagian bonus dan insentif sudah dilakukan secara adil dan merata	27	3	30	90%	10%
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan yang di butuhkan karyawan	25	5	30	83,33%	16,67%
4	Diikutsertakan dalam program BPJS.	30	0	30	100%	0%

Sumber: *Hasil Pra Survey, 2023*

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa sebanyak 10% karyawan sependapat bahwa pemberian gaji tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, sebanyak 10% karyawan sependapat bahwa pembagian bonus dan insentif belum dilakukan secara adil dan merata, sebanyak 16,67% karyawan sependapat bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan, dan sebanyak 100% karyawan sependapat bahwa pengikut sertaan karyawan dalam program BPJS dan program lainnya telah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan PT. Triguna Pratama Abadi Karawang.

Berdasarkan hasil wawancara atau interview secara langsung oleh sebagian karyawan PT.Triguna Pratama Abadi Karawang, karyawan mengaku bahwa pemberian gaji yang diberikan masih belum sesuai dengan harapan. Selain pemberian gaji yang diberikan belum sesuai dengan harapan pembagian bonus dan insentif serta tunjangan belum dilakukan secara optimal kepada karyawan.

Selain itu, faktor lain yang memiliki penting terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dinyatakan oleh Sinambela (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil pra survey mengenai lingkungan kerja menggunakan media kuesioner yang diberikan kepada dan diisi langsung oleh pihak karyawan PT.Triguna Pratama Abadi.

Tabel 1. 5

Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	Jawaban		Jumlah	Persentase	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
1	Memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman	25	5	30	83,33%	16,67%
2	Memiliki rasa aman ketika saat bekerja	24	6	30	80%	20%
3	Fasilitas kerja yang tersediasudah memadai untuk mendukung aktivitas kerja	14	16	30	46,67%	53,33%
4	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan	30	0	30	100%	0
5	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja	30	0	30	100%	0

Sumber: *Hasil Pra Survey, 2023*

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa sebanyak 16,7% karyawan sependapat bahwa lingkungan kerja perusahaan tidak aman dan nyaman, sebanyak 20% karyawan sependapat bahwa karyawan tidak memiliki rasa aman saat bekerja, sebanyak 53,33% karyawan sependapat bahwa fasilitas kerja tersedia belum memadai untuk mendukung aktifitas kerja, sebanyak 100 % karyawan sependapat bahwa memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan. 100% karyawan

sependapat bahwa para karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi di PT.Triguna Pratama Abadi Karawang dapat dikategorikan belum baik, lingkungan kerja di PT.Triguna Pratama Abadi Karawang dapat dikategorikan belum baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Apabila hal ini tidak diatasi dengan secepat mungkin maka perusahaan tidak akan cepat untuk mencapai tujuan atau target yang optimal. Dari hasil uraian berikut seharusnya dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk perusahaan terhadap hasil kinerja karyawan oleh kepala departemen untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari kinerja bawahannya. Dengan begitu pihak departemen dapat mengetahui tindakan apa yang harus di lakukan untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihannya tersebut sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang tepat mengenai evaluasi kinerja serta arahan yang telah dilakukan oleh atasan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut (Dahlan, 2022).

Penelitian ini didasari pada temuan penelitian terdahulu, peneliti menemukan adanya celah dalam penelitian (*research gap*) dimana pada hasil penelitian terdahulu menunjukan hasil yang tidak konsisten. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwianto & Purnamasari (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL Indonesia" yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. JAEIL Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 48,6%. Akan tetapi, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rianda & Winarno (2022) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Rajasaland Bandung" yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT. Rajasaland Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan konyribusi sebesar 20,7%.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestary & Harmon (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 43,8%. Akan tetapi, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Warongan dkk., (2022) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jordan Bakery Tomohon" dengan tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jordan Bakery Tomohon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan PT. Jordan Bakery Tomohon dengan kontribusi sebesar 26,8%.

Terakhir penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syukri dkk., (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Tangerang Selatan" yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap pegawai di Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 45,57% pada variabel kompensasi dan kontribusi sebesar 53,44% pada variabel lingkungan kerja.

Tabel 1. 6

***Research GAP* Penelitian Terdahulu**

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Kompensasi	Kinerja Karyawan	Positif Signifikan	Dwianto & Purnamasari (2019)
			Tidak berpengaruh signifikan	Rianda & Winarno (2022)
2	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Positif signifikan	Lestary & Harmon (2017)
			Tidak berpengaruh signifikan	Warongan dkk., (2022)

Sumber: *Dikaji dari berbagai sumber, 2023*

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diketahui bahwa terdapat perbedaan pada masing-masing penelitian. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan metode yang digunakan, jumlah sampel, tahun penelitian, objek yang diteliti dan lain sebagainya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Triguna Pratama Abadi Karawang"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat *research gap* kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat *research gap* lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Gaji yang diterima belum sesuai dengan harapan karyawan PT.Triguna Pratama Abadi Karawang.

4. Bonus dan insetif yang diberikan belum dilakukan secara optimal kepada karyawan PT.Triguna Pratama Abadi Karawang.
5. Tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan PT.Triguna Pratama Abadi.
6. Lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak nyaman.
7. Kurangnya rasa aman ketika bekerja.
8. Fasilitas guna mendukung aktivitas kerja yang belum memadai.
9. Masih terdapat karyawan PT Triguna Pratama Abadi yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
10. Masih terdapat karyawan PT Triguna Pratama Abadi yang tidak memperhatikan kerapihan dan ketelitian dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mempermudah penelitian maka peneliti harus membatasi ruang lingkup penelitian. Pembatasan ini bertujuan agar penulisan dapat lebih terarah dan mudah dipahami:

1. Bidang kajian dalam penelitian ini yang di gunakan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Tema penelitian ini yaitu tentang Kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Triguna Pratama Abadi Karawang.
3. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di PT Triguna Pratama Abadi Karawang
4. Metode dalam penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
5. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 26.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi di PT.Triguna Pratama Abadi Karawang.
2. Bagaimana lingkungan kerja di PT.Triguna Pratama Abadi Karawang.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT.Triguna Pratama Karawang.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja PT.Triguna Pratama Abadi Karawang.
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT.Triguna Pratama Abadi Karawang.
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT.Triguna Pratama Abadi Karawang.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat ditetapkan tujuan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kompensasi di PT Triguna Pratama Abadi Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan lingkungan kerja di PT Triguna Pratama Abadi Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan di PT Triguna Pratama Abadi Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Triguna Pratama Abadi Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh limgkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Triguna Pratama Abadi Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Triguna Pratama Abadi Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memperluas ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia agar lebih mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dapat menambah wawasan penulis serta dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.
2. Dapat menjadi pedoman perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.