

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang telah terjadi dalam berbagai sektor bisnis, maka dampak dari perkembangan tersebut menimbulkan adanya suatu persaingan diantara sektor bisnis. Dalam hal ini masing-masing perusahaan harus mampu melakukan terobosan-terobosan baru dan strategi-strategi agar mampu mempertahankan eksistensi di dunia usaha dan mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Faktor penting dari keberhasilan perusahaan agar tetap mampu bersaing, berkompetisi, dan bertahan adalah sumber daya manusia di perusahaan itu sendiri, untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan agar lebih semangat dalam bekerja. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pegerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundumya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Setiap organisasi harus mampu menjadikan karyawan yang dimiliki agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi tersebut Yolanda (2015:116). Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk

mencapai tujuan organisasi itu. Secara garis besar sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2016).

Layanan wisata kebun binatang adalah salah satu sarana rekreasi untuk masyarakat umum, kebun binatang sudah sepatutnya menjadi tempat menyenangkan, nyaman sekaligus aman agar masyarakat dapat terus mengunjungi kebun binatang dengan penuh suka cita. Keberadaan Taman Rekreasi Bali ialah Bali Zoo Gianyar adalah yang pertama kali dan juga satu-satunya dianggap sebagai taman kebun binatang dari sebuah tempat yang dimana para pengunjung dapat mempelajari perilaku lebih dari 450 hewan yang tergolong langka dan juga eksotis di lingkungan tropis yang sangat subur. Selain itu, juga merupakan taman dimana para pengunjung juga dapat berpartisipasi dalam kegiatan petualangan dari hewan yang menarik, beberapa diantaranya adalah pengalaman unik tentang spesies-spesies yang ada di Indonesia. Bali Zoo Gianyar memiliki berbagai macam jenis satwa liar dan juga reptil diantaranya gajah sumatera, binturong (beruang seperti musang), sinyulong (buaya air tawar, orang utan, kasuari (burung ketiga tertinggi dan kedua terberat di planet ini) serta banyak lagi spesies menarik lainnya. Lokasi Bali Zoo Gianyar begitu sangat mudah dicapai karena berada di jalur akses yang sangat mudah untuk dijangkau bagi semua jenis kendaraan, disamping juga mempunyai kawasan parkir yang sangat luas yang dikelilingi oleh berbagai macam jenis pohon tropis yang sangat rindang. Letak Taman Rekreasi Bali Zoo Gianyar

berada persis di Jalan Raya Singapadu, Banjar Seseh, Desa Singapadu, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali.

Pihak pengelola Taman Rekreasi Bali Zoo Gianyar dalam hal ini harus terus memperhatikan kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas-aktivitas operasional dalam organisasi agar menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Pada hal ini kinerja karyawan masuk dalam divisi *Human Resources* atau *Human Resources Development* di perusahaan. Berdasarkan hasil survey awal yang telah dilakukan pihak peneliti terkait kinerja karyawan didapatkan bahwa adanya fluktuasi pada Kinerja Karyawan pada tahun 2023 sebagai berikut :



Gambar 1.1
Data Kinerja Karyawan Bali Zoo
 Sumber: Bali Zoo Kabupaten Gianyar (2024)

Berdasarkan gambar di atas, maka penulis melakukan survey awal kepada 22 karyawan Bali Zoo Kabupaten Gianyar mengenai penyebab adanya fluktuasi kinerja karyawan yang didapat dari data kinerja karyawan Bali Zoo.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey 22 Responden Mengenai Penyebab adanya Fluktuasi
Kinerja Karyawan

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Presentase (dalam %)
1	Kompensasi	7	40%
2	Komitmen	5	20%
3	Motivasi	3	10%
4	Lingkungan Kerja	5	20%
5	Gaya Kepemimpinan	2	10%
	Total	22	100%

Sumber: Bali Zoo Kabupaten Gianyar (2024)

Hal tersebut ditunjukkan dari keterangan yang diberikan karyawan yang terdapat keluhan terkait kinerja pegawai, dimana di Bali Zoo Kabupaten Gianyar pihak perusahaan merasa bahwa gaji yang diberikan telah sesuai dengan standar UMR, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memperoleh gaji yang sesuai dengan beban kerja dan prestasi kerja karyawan dan juga dalam hal pemberian tunjangan perusahaan hanya memberikan tunjangan pada hari raya, sedangkan karyawan berharap pihak perusahaan memberikan tunjangan lainnya. Para karyawan juga memiliki komitmen yang rendah pada perusahaan hal itu dapat disimpulkan karena adanya banyak keinginan karyawan untuk mengajukan surat pengunduran diri kepada supervisor setiap bagian ketika ada beberapa karyawan yang bermasalah, dimana para karyawan tidak mempertahankan pekerjaannya apabila mendapat surat peringatan tetapi justru ingin mengundurkan diri. Selain itu merasa bahwa lingkungan kerja kurang nyaman dikarenakan kurangnya waktu untuk berinteraksi antar pegawai dan juga kurangnya waktu untuk beristirahat karena pengunjung yang sangat ramai terutama saat *weekend*. Hal inilah menjadi penyebab yang dinilai menimbulkan penurunan kinerja karyawan, sehingga

penurunan dalam kinerja karyawan ini dapat menurunkan tingkat efisiensi dan efektivitas kegiatan operasional yang ada di Bali Zoo Kabupaten Gianyar.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yaitu kompetensi dan kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Sari, dkk (2020) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan juga kompensasi. Herlina (2020) yang juga dalam penelitiannya menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mencakup kompensasi dan lingkungan kerja. Jadi, dapat disimpulkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi dan kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan kompensasi. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel kompensasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan karyawan kepada organisasi. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta *efisiensi* dan *efektivitas* produksi. Oleh karena itu kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Tetapi jika para karyawan memandang kompensasi karyawan tidak

memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan bisa turun secara drastis karena kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan diantara para karyawan itu sendiri. Kompensasi harus selalu di *evaluasi*, kompensasi juga merupakan tantangan dalam organisasi yang harus ditangani secara serius, sistem imbalan yang menarik, membuat pegawai termotivasi dalam memajukan organisasi, atau menarik pegawai lain untuk berkontribusi maksimal pada organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Kresmawan, dkk (2021) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Aromega (2019) menunjukkan hasil berbeda dimana kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat perlu untuk dilakukan.

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para karyawannya. Namun, tidak semua karyawan di suatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Busro (2018) mendefinisikan komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi, dan kepercayaan dalam

mewujudkan visi, misi, dan tujuan Bersama. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Selain komitmen kerja yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, suatu perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan dan juga kelancaran dalam melakukan suatu pekerjaan.

Penelitian mengenai pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Utami dan Arya (2023) menunjukkan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ramadanti dan Sarah (2021) menunjukkan hasil berbeda dimana komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian terkait pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan sangat perlu untuk dilakukan.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab karena dukungan dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Burhannudin et al (2019) bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan Sabilalo, dkk (2021) menunjukkan hasil berbeda dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Permasalahan yang terjadi dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat perlu untuk dilakukan

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan dan fenomena yang terjadi serta adanya kesenjangan dari penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Zoo di Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian yang peneliti rancang. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut.

1. Mengacu pada perolehan hasil survey awal yang telah dilakukan pihak peneliti terkait kinerja karyawan kepada 20 karyawan Bali Zoo Kabupaten Gianyar dengan cara melakukan penyebaran kuesioner, maka berhasil didapatkan informasi bahwa ditemukan adanya kendala atau masalah yang terjadi pada tingkat kinerja karyawan yang ada di Bali Zoo Kabupaten Gianyar. Hal ini terjadi sebab tidak semua karyawan memperoleh gaji,

insentif dan tunjangan sesuai dengan beban kerja dan prestasi kerja karyawan. Para karyawan juga memiliki komitmen yang rendah pada perusahaan. Selain itu merasa bahwa lingkungan kerja kurang nyaman.

2. Adanya kesenjangan dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka dibuat batasan masalah agar penelitian ini menjadi terfokus, terarah, dan tidak jauh dari inti permasalahan.

Adapun batasan-batasan masalah sebagai berikut:

1. Tempat melakukan penelitian ini adalah di Taman Rekreasi Bali Zoo Gianyar yang berada persis di Jalan Raya Singapadu, Banjar Seseh, Desa Singapadu, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali.
2. Subjek dalam peneliti ini adalah para karyawan Bali Zoo di Kabupaten Gianyar.
3. Penelitian ini dilakukan hanya berkaitan tentang pengaruh kompensasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bali Zoo di Kabupaten Gianyar?

2. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Bali Zoo di Kabupaten Gianyar?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bali Zoo di Kabupaten Gianyar?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bali Zoo di Kabupaten Gianyar?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bali Zoo di Kabupaten Gianyar.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Bali Zoo di Kabupaten Gianyar.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bali Zoo di Kabupaten Gianyar.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bali Zoo di Kabupaten Gianyar.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoretis dan praktis yaitu sebagai berikut:

1) Manfaat Teoretis

Penelitian ini merupakan salah satu bukti bahwa peneliti telah dapat menerapkan ilmu-ilmu berupa teori-teori yang didapatkan selama penulis menempuh kuliah kedalam praktek sekaligus sebagai ajang menggali tambahan pengetahuan dilapangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi atau perusahaan. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kompensasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak Bali Zoo di Kabupaten Gianyar untuk lebih memacu stimulus para karyawan agar menjadi SDM yang diinginkan oleh perusahaan dan perusahaan tetap menjamin kesejahteraan karyawannya. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh pihak Bali Zoo di Kabupaten Gianyar sebagai bahan-bahan pertimbangan dalam mengambil langkah–langkah kebijakan khususnya menyangkut kompensasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja guna dipakai dalam meningkatkan kinerja karyawan.