

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) sebagai sumber daya yang paling penting di dalam organisasi, karena sumber daya manusia adalah yang memegang peranan penting guna untuk mencapai tujuan organisasi. Penting adanya perusahaan untuk memerhatikan sumber daya manusianya, dengan perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusianya maka akan tercapai efektifitas karyawan tersebut dalam bekerja. Perusahaan dinilai perlu memprioritaskan sumber daya manusianya untuk melakukan pelatihan, pengembangan, dan motivasi sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Semakin kerasnya kompetisi dalam dunia usaha, perusahaan harus memaksa dan mengoptimalkan segala sumber daya yang mereka miliki guna mempertahankan kualitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Adalah Manajemen sumber daya manusia (SDM) Salah satunya yang penting bagi perusahaan, untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif dan dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Untuk itu perusahaan harus memperdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang memiliki guna kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satunya adalah bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia (SDM), karena Sumber daya manusia merupakan faktor

yang paling penting. Hal ini disebabkan sumber daya manusia lah yang dapat mengolah atau mengelola sumber daya lainnya, dengan didukung sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas maka sumber daya manusia tersebut dapat mengoptimalkan kinerjanya untuk perusahaan.

Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan tentang kinerja karyawannya tersebut, selain itu perusahaan harus memandang karyawannya sebagai asset perusahaan dan mitra dalam berusaha. Perusahaan perlu juga memperlakukan karyawannya dengan adil, karena setiap karyawan berhak mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari pimpinannya atas apa yang mereka dedikasikan untuk kemajuan perusahaan.

Perlu adanya usaha untuk mendorong para karyawan agar lebih termotivasi bekerja, yang nantinya akan menimbulkan efek positif bagi perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan. Seperti adanya hubungan yang baik dan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan dalam hubungan kerja. Akibatnya karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan mengerjakan pekerjaan secara baik dan benar serta nyaman.

Permasalahan muncul ketika perusahaan mengabaikan bagaimana mengelola sumber daya manusia secara baik, sehingga Kinerja karyawan dapat menurun. Kinerja merupakan perwujudan hasil kerja dari seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan. Terjadi menurunnya hasil kinerja karyawan dalam bekerja didalam suatu organisasi dapat di tandai dengan banyaknya absensi

karyawan tersebut, sehingga pekerjaan karyawan menjadi sering tertunda dan mempengaruhi pertumbuhan perusahaan.

Demi mencapai tujuan perusahaan yang berjalan efektif dan efisien serta menaikkan produktivitasnya, selain memerhatikan tentang kinerja karyawannya, perusahaan perlu juga memerhatikan bagaimana sistem kompensasi di perusahaan tersebut. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Sistem kompensasi kerja yang baik yaitu dimana sistem yang mampu menjamin kepuasan karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Putranto, 2012). Bila kompensasi diberikan secara benar dan baik, maka para karyawan akan lebih giat dalam bekerja.

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran hasil kerja mereka diantara para karyawan yang lain, kompensasi tidak hanya dengan pemberian bonus atau tunjangan, tapi juga dapat pula berbentuk fasilitas kendaraan ataupun penghargaan untuk karyawan tersebut. Dirasa perlu adanya perusahaan untuk memerhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawannya untuk kepentingan perusahaan sehingga menumbulkan semangat kerja yang dapat menghasilkan SDM yang produktif secara maksimal. Perusahaan juga perlu juga memerhatikan mengenai jumlah kompensasi yang diberikan dengan membandingkan kontribusi karyawan yang di hasilkan untuk perusahaan.

Selain kompensasi, faktor yang diduga sebagai yang memicu kinerja karyawan yaitu adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan perusahaan, faktor lingkungan kerja berperan langsung terhadap karyawan, meskipun lingkungan kerja tidak berkaitan dalam proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Jika lingkungan tersebut dirasa kurang nyaman oleh karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan menurun, dan berdampak kepada produktivitas perusahaan.

Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, Maka karyawan tersebut akan terdorong untuk bekerja secara efektif dan efisien, namun akan terjadi sebaliknya jika lingkungan kerja tersebut tidak kondusif bagi karyawan tersebut. Perusahaan tidak dapat berharap bahwa terjadinya menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut yang nantinya tidak akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan.

PT. Mekar Mitra Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang injeksi plastik yang berada di Tangerang, industri ini termasuk industri padat karya, sehingga peran sumber daya manusia sangat penting. PT. Mekar Mitra Mandiri sangat memerlukan produktivitas sumber daya manusianya, karena untuk mengejar hasil produksi yang diharapkan, sehingga perusahaan sangat perlu memperhatikan bagaimana kondisi SDM tersebut, karena akan berdampak langsung terhadap perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada staf produksi, diketahui bahwa pada periode juli 2015 s/d juli 2016 terjadi penurunan hasil produksi perusahaan berkisar 12% akibat dampak dari kinerja karyawan yang menurun, yang di indikasikan terjadi karena banyaknya absensi karyawan yang terjadi dalam PT Mekar Mitra Mandiri, absensi yang dilakukan oleh para staf karyawan tersebut membuat pekerjaan mereka tertunda dan kinerja mereka menurun, dan berdampak langsung terhadap target produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut, sehingga perusahaan tersebut tidak bisa memenuhi target produksinya, dengan demikian perusahaan dapat dirugikan karenanya. Hal itu terjadi dapat pula di indikasikan karena lingkungan pekerjaan tersebut, lalu hubungan yang tidak baik antar sesama karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga absensi tidak masuk menjadi meningkat.

Dalam pemberian kompensasi kerap kali perusahaan telat memberikan bonus atas apa yang sudah karyawan capai atas pekerjaannya, padahal karyawan tersebut sudah berusaha maksimal atas pekerjaan yang mereka lakukan. Ada pun sebelumnya peneliti melakukan pra survey dengan memberikan pertanyaan kepada 20 staff karyawan PT. Mekar Mitra Mandiri, untuk mendapatkan data agar dapat menguatkan fenomena yang terjadi pada objek penelitian ini.

Berikut adalah pertanyaan yang diajukan kepada beberapa staf karyawan:

No.	Pernyataan	TP	P	C
1.	Saya mendapatkan bonus atas pekerjaan saya	15	3	2
2.	Beban kerja yang saya dapatkan sesuai dengan pendidikan saya	4	12	4
3.	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	10	6	4
4.	Fasilitas d kantor memadai	13	5	2
5.	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja saya	5	10	5
6.	Perusahaan memberikan bonus atas tercapainya target produksi	18	2	0

Tabel 1.1 Prasurvey

Data diolah, 2016

Dengan fonemena yang terjadi dalam perusahaan tersebut maka hal tersebut dapat diindikasikan terjadi karena faktor kompensasi dan lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Berikut ini adalah data yang dapat disajikan untuk melihat indikasi dari faktor-faktor tersebut.

Tabel 1.2 Rekapitulasi keterlambatan karyawan tahun 2016

No.	Waktu (Bulan/Tahun)	Jml karyawan	Jml karyawan terlambat	Jml karyawan tidak masuk	Presentase keterlambatan ≥ 7.00	Presentase tidak masuk
1.	Juli 2015	60	10	13	16%	21%
2.	Agustus 2015	60	14	11	23%	18%
3.	September 2015	60	16	10	26%	16%
4.	Oktober 2015	60	12	8	20%	13%
5.	November 2015	60	18	12	30%	20%
6.	Desember	60	20	17	33%	28%

2015						
RATA RATA			15	11	24%	19%
No.	Waktu (Bulan/Tahun)	Jml karyawan	Jml karyawan terlambat	Jml karyawan tidak masuk	Presentase keterlambatan ≥ 7.00	Presentase tidak masuk
7.	Januari 2016	60	15	9	25%	15%
8.	Pebruari 2016	60	18	10	30%	16%
9.	Maret 2016	60	16	13	26%	21%
10.	April 2016	60	20	15	33%	25%
11.	Mei 2016	60	25	14	41%	23%
12.	Juni 2016	60	27	20	45%	33%
RATA RATA			20	13	33%	22%

Sumber : PT Mekar Mitra Mandiri, 2016

Berdasarkan data dari PT Mekar Mitra Mandiri pada tabel absensi terlihat bahwa telah terjadi peningkatan keterlambatan karyawan di PT Mekar Mitra Mandiri yang dirasa terlalu banyak, belum lagi ditambah karyawan yang tidak masuk kerja, peningkatan karyawan yang terlambat pada semester pertama 24% lalu di semester berikutnya meningkat menjadi 33%. Karyawan yang tidak hadir pada semester pertama rata rata yaitu 19% pada setiap bulanya, lalu meningkat menjadi 22% peningkatan absensi ini membuat kinerja karyawan menurun.

Jika hal ini di biarkan terus menerus, maka nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan, karena banyaknya karyawan yang terlambat maupun yang tidak masuk membuat pekerjaan mereka tertunda dan kinerja mereka kurang optimal, dengan demikian hasil produksi plastik yang dikerjakan tidak sesuai dengan apa yang

direncanakan perusahaan, hal itu membuat perusahaan tidak dapat menyelesaikan order pesanan sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan lain. Dengan demikian berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis berminat untuk melakukan penelitian mengenai, **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mekar Mitra Mandiri “**

1.2 Identifikasi Masalah Dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Indentifikasi Masalah

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya ketidak hadiran karyawan membuat kinerja karyawan menurun.
2. Lingkungan kerja non fisik kurang mendukung produktifitas kerja karyawan yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak optimal dengan pekerjaanya.
3. Kehadiran karyawan menurun dikarenakan dengan pemberian kompensasi yang kerap kali tidak diperhatikan oleh perusahaan.
4. Hubungan antar karyawan yang tidak baik, membuat seseorang merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga ketidak hadiran meningkat.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka batasan permasalahan yang akan diuraikan, antara lain :

1. Penelitian ini dibatasi oleh variabel yang saya teliti yaitu, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang bersifat non fisik.
3. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di perusahaan PT. Mekar Mitra Mandiri dan yang menjadi responden nya adalah staff karyawan yang berada di PT. Mekar Mitra Mandiri.

1.3 Permusan Masalah

Permasalahan yang diajukan penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Mekar Mitra Mandiri?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Mekar Mitra Mandiri?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Mekar Mitra Mandiri?
4. Apakah kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mekar Mitra Mandiri?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara khusus adalah menemukan faktor – faktor mana saja yang secara signifikan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, adapun tujuan dari penelitian ini secara rinci adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui variable manakah yang berpengaruh paling dominan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis berharap dapat membantu dan berguna untuk semua pihak yang membaca penelitian ini.

1. Bagi perusahaan

Masukan untuk PT Mekar Mitra Mandiri untuk memperhatikan Sumber daya manusia nya agar kinerja karyawan nya meningkat.

2. Bagi pihak lain

Bahan bacaan tambahan khususnya untuk menambahkan ilmu – ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dan dari hasil penelitian ini dapat diharapkan untuk menjadi referensi dan informasi yang bisa dijadikan bahan dasar untukn penelitian berikutnya.