

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat mampu menyelesaikan pekerjaannya. Karena penilaian kinerja diperlukan untuk mengukur sejauh mana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di berikan perusahaan.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan dan dapat memacu lagi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan. Terpenuhinya kompensasi yang sesuai dengan harpannya tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Selain faktor kompensasi terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitasnya karyawan juga akan meningkat. Karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang nyaman maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Pegawai yang tidak dapat memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban

kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Kompensasi lingkungan kerja dan beban kerja memiliki keterkaitan satu sama lain. Apabila semua hal tersebut diberikan sesuai dengan semestinya maka kinerja karyawan juga akan baik. PT. Bekasi Asri Pemula Tbk, merupakan sebuah perusahaan pengembang perumahan di wilayah Bekasi dan Pamulang dengan fokus segmen konsumennya dari golongan menengah hingga bawah, yang berkantor pusat di Gedung Tomang Tol Lt. 2, Arjuna No. 1, Tanjung Duren Selatan, Jakarta. Seiring dengan perkembangan zaman dan banyaknya pesaing yang bergerak di bidang yang sama, maka PT. Bekasi Asri Pemula Tbk selalu berupaya meningkatkan pelayanan di berbagai bidang, sehingga untuk mendukung hal tersebut diperlukan adanya kesiapan pada sumber daya manusianya.

Namun, berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan bagian HRD di PT. Bekasi Asri Pemula Tbk ternyata masih terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusianya yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Hal ini ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan Perumahan
Alamand Regency – Cluster Barcelona
Tahun 2016

	Bulan	Target/ Unit	Realisasi/ Unit	Selisih
Triwulan I	Januari	10	5	-5
	Februari	10	12	2
	Maret	15	16	1
Triwulan II	April	12	13	1
	Mei	10	14	4
	Juni	13	14	1
Triwulan III	Juli	8	14	6
	Agustus	15	12	-3
	September	12	10	-2
Triwulan IV	Oktober	16	5	-11
	November	9	8	-1
	Desember	10	5	-5

Sumber : PT. Bekasi Asri Pemula Tbk

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa karyawan belum mampu mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan jumlah penjualan pada bulan januari yang seharusnya terjual sebanyak 10 unit namun hanya terjual 5 unit. Namun pada bulan selanjutnya dapat mencapai target bahkan lebih dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga pada bulan agustus sampai dengan bulan desember berturut-turut tidak dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan dengan selisih yang semakin meningkat.

Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan karyawan. Bahwa rata-rata karyawan bagian penjualan masih sering mengeluh dengan komisi/bonus yang diberikan perusahaan secara tidak merata karena kebanyakan dari karyawan lebih mengandalkan bonus/komisi yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang diterima juga dirasa tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan yang selalu banyak menuntut karyawan untuk loyal terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang sering terjadi *miss communication* antar karyawan yang membuat karyawan sering mengalami konflik antar karyawan satu dengan karyawan lainnya karena kurang adanya komunikasi antar karyawan, penerangan cahaya, serta ruangan membuat ruang gerak tidak bebas sehingga membuat karyawan kurang merasa nyaman. Serta beban kerja yang diberikan juga sering melebihi kapasitas kemampuan karyawan yang sering melakukan lembur, atau bekerja melebihi jam kerja yang membuat karyawan merasa sering kelelahan dengan pekerjaan yang berlebih dan terkadang karyawan melakukan pekerjaan yang bukan merupakan kewenangannya atas perintah atasan yang tersebut membuat karyawan sendiri merasa terbebani, serta adanya tuntutan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan untuk selalu dapat memenuhi target.

Bersadarkan uraian latar belakang diatas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bekasi Asri Pemula Tbk ”***

1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka hasil identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berupa bonus/komisi yang dirasa kurang dan tidak sesuai dengan beban kerja yang di berikan perusahaan sehingga karyawan merasa kurang dihargai secara materil.
2. Lingkungan kerja yaitu tata letak tempat yang tidak tertata dengan rapi sehingga membuat gerak karyawan terganggu dan sering adanya konflik antar karyawan di lingkungan kerja membuat karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.
3. Beban kerja yang lebih diluar jam kerja, serta tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan sehingga karyawan tidak mampu mencapai target.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka permasalahan dibatasi pada :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Bekasi Asri Pemula Tbk yang bergerak dibidang pengembang perumahan.
2. Penulis hanya meneliti 3 variable bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja serta 1 variable terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Bekasi Asri Pemula Tbk.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bekasi Asri Pemula Tbk ?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bekasi Asri Pemula Tbk ?
3. Apakah beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bekasi Asri Pemula Tbk ?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bekasi Asri Pemula Tbk ?
5. Faktor yang manakan diantara kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bekasi Asri Pemula Tbk ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bekasi Asri Pemula Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bekasi Asri Pemula Tbk.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bekasi Asri Pemula Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Bekasi Asri Pemula Tbk.
5. Untuk mengetahui faktor dominan antara kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bekasi Asri Pemula Tbk.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen perusahaan PT. Bekasi Asri Pemula Tbk sebagai bahan pertimbangan dalam membuat strategi, ataupun kebijakan perusahaan diwaktu yang akan datang khususnya dalam pemberian kompensasi yang lebih tepat dan lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk karyawan agar menunjang peningkatan kinerja di perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk menambah pengetahuan yang diperoleh dalam kenyataan di lapangan, serta dapat menjadi acuan bagi peneliti-peneliti berikutnya.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber informasi dan dapat digunakan sebagai tambahan bahan bacaan untuk membantu peneliti selanjutnya yang mengambil masalah yang sama.