

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Di dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. 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 puas akan pekerjaannya.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya

manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000).

Menurut Parlinda (2003:138) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya,

apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005).

Menurut Moekijat (2002), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya, jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Handoko (2008) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih

bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan dan meningkatkan kinerja. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para karyawan agar lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik karyawan yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong karyawan untuk berprestasi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2002) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu, kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan diharapkan dapat

memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Ketika para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kinerja kerja karyawan akan turun secara dramatis. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan.

PT. Novie Agro Industri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pupuk dan perdagangan dan mempunyai cita-cita sebagai suatu grup perusahaan yang diperhitungkan keberadaannya, baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional. PT. Novie Agro Industri bekerja sama dengan pemerintah, memiliki 225 orang karyawan dan memiliki alat pencacah untuk mendukung jalannya produksi, dimana alat tersebut dapat menghasilkan hingga 1700kg pupuk per jam.

Salah satu usaha yang dilakukan PT. Novie Agro Industri dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kompensasi

yang diterima karyawan. Setiap satu tahun sekali PT. Novie Agro Industri melakukan evaluasi kinerja terhadap semua karyawannya. Evaluasi ini bertujuan untuk menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam menentukan besaran pemberian kompensasi bagi tiap-tiap karyawan PT. Novie Agro Industri. Disamping itu evaluasi ini juga bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari para karyawannya.

Sedarmayanti (2001:56), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam suatu perusahaan manufaktur seperti PT. Novie Agro Industri, bagian produksi merupakan bagian terpenting dalam perusahaan. Kinerja sebuah perusahaan manufaktur dapat dilihat dari pencapaian akan target produksi perusahaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Setiap perusahaan pastinya memiliki target produksi yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi perusahaan tersebut. Akan tetapi hasil produksi yang ada tidak selalu sesuai dengan target yang diharapkan. PT. Novie Agro Industri memiliki target produksi pupuk 390 ton per bulan. Target produksi dan hasil produksi yang dicapai PT. Novie Agro Industri pada tahun 2014 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Target Produksi Perusahaan Tahun 2014

Bulan	Target (ton)	Hasil Produksi (ton)	Presentase (%)
Januari	390	379	0,97
Februari	390	349	0,89
Maret	390	323	0,82
April	390	302	0,77
Mei	390	289	0,74
Juni	390	288	0,73
Juli	390	272	0,69
Agustus	390	275	0,70
September	390	268	0,68
Oktober	390	260	0,66
November	390	258	0,66
Desember	390	248	0,63

Sumber: Data internal perusahaan tahun 2014

Dalam pembuatan pupuk kompos, PT. Novie Agro Industri dapat memproduksi 390 ton pupuk organik per bulannya. Sebagai pupuk yang bersubsidi, PT. Novie Agro Industri harus memenuhi target produksi dimana target produksi tersebut adalah sebagai target penjualan. Turunnya jumlah produksi tersebut diduga karena adanya ketidakpuasan yang disebabkan oleh kurangnya motivasi dari internal perusahaan berupa kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian produksi dan hal ini berdampak pada penurunan hasil produksi pada perusahaan. Dugaan ini diperkuat dengan adanya skema insentif yang diberlakukan oleh perusahaan yang berkaitan dengan pencapaian target produksi. Padahal, dilihat dari manfaatnya bagi karyawan yaitu berupa tambahan penghasilan, seharusnya skema insentif ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan dengan pembuktian tercapainya target produksi

perusahaan. Sedangkan pada kenyataan di lapangan, target produksi perusahaan mengalami penurunan secara terus menerus, hal ini dikarenakan skema insentif yang diberikan perusahaan dirasa kurang menarik bagi karyawan bagian produksi PT. Novie Agro Industri.

Selain karena kurangnya motivasi internal dari perusahaan berupa kompensasi, penurunan kinerja karyawan bagian produksi PT. Novie Agro Industri juga disebabkan oleh kurang mendukungnya lingkungan kerja di bagian produksi PT. Novie Agro Industri. Berdasarkan observasi langsung ke lapangan yang dilakukan oleh peneliti dan wawancara pendahuluan yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan bagian produksi, lingkungan kerja di bagian produksi PT. Novie Agro Industri dapat dikatakan kurang kondusif dalam hal rasa aman yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Yaitu berkaitan dengan penyediaan alat keselamatan kerja dan penyuluhan atau pelatihan penggunaannya. Kurangnya jumlah tabung pemadam kebakaran dari jumlah standar yang seharusnya disediakan dan kurang pahamnya karyawan bagian produksi ketika ditanya tentang cara penggunaan tabung pemadam tersebut merupakan salah satu bukti kurang kondusifnya lingkungan kerja yang diciptakan oleh PT. Novie Agro Industri bagi karyawan bagian produksi yang dapat peneliti simpulkan dari hasil observasi langsung ke lapangan.

Disamping dikarenakan kurangnya motivasi internal dari perusahaan berupa kompensasi dan kurang kondusifnya lingkungan kerja, penurunan pada hasil produksi dirasa pihak perusahaan berhubungan erat

dengan kenaikan absensi karyawan bagian produksi di PT. Novie Agro industri. Terbukti dari informasi yang diperoleh melalui data internal perusahaan yang menyatakan bahwa sejak tahun 2011 sampai dengan 2014, PT. Novie Agro Industri menghadapi tingginya jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dari total jumlah karyawan produksi yang berjumlah 60 orang, dengan berbagai alasan. Antara lain ijin, sakit dan alpha atau tanpa keterangan.

Peningkatan ketidakhadiran karyawan bagian produksi PT. Novie Agro Industri dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2011-2014

Tahun	Sakit	Ijin	Alpha	Total
2011	40	25	30	95
2012	35	27	40	102
2013	37	21	51	109
2014	43	30	49	122

Sumber: data internal perusahaan tahun 2011-2014

Ketidakhadiran merupakan salah satu tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan seperti yang diungkapkan Gomes (2000:65) dalam bukunya yang berjudul *Human Resources Management*. Peningkatan ketidakhadiran seperti yang tertera pada tabel di atas secara tidak langsung menunjukkan penurunan akan kinerja karyawan bagian produksi PT. Novie Agro Industri. Penurunan kinerja karyawan bagian produksi PT. Novie

Agro Industri pastinya berdampak pada penurunan kinerja perusahaan yang terbukti melalui terus menurunnya hasil produksi pupuk PT. Novie Agro Industri pada tahun 2014 yang dapat kita lihat pada tabel 1.1.

Penurunan kinerja karyawan bagian produksi PT. Novie Agro Industri tersebut dirasa sangat berhubungan dengan kurangnya kepuasan karyawan akan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan kurang mendukungnya lingkungan kerja, seperti yang diungkapkan Siagian (2002) bahwa kedua hal tersebut termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada dan observasi langsung ke lapangan yang peneliti lakukan, maka peneliti mencoba mengidentifikasi, mendeskripsikan serta menganalisis permasalahan tersebut dengan mengemukakan dalam bentuk karya tulis yang berjudul ” **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Novie Agro Industri**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Novie Agro Industri?

- b. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Novie Agro Industri?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama–sama kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Novie Agro Industri.
- b. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Novie Agro Industri.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Memberikan sumbangan informasi kepada pihak manajemen PT. Novie Agro Industri, mengenai gambaran kompensasi dan lingkungan kerja yang ada di departemen produksi pupuk PT. Novie Agro Industri serta gambaran kinerja karyawannya.
- b. Hasil penelitian ini dapat menambah kasanah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan memberikan kontribusi teoritis mengenai bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi pengantar permasalahan yang akan dibahas, dan meliputi beberapa sub bab yaitu: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan memaparkan tentang landasan teori yang menjadi dasar pembahasan. Teori-teori tersebut tentang teori kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Kemudian dikemukakan pula mengenai penelitian sebelumnya, model analisis/kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penentuan jenis data adalah menggunakan data kuantitatif dan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data melalui survei pendahuluan, studi kepustakaan, survei lapangan dengan kegiatan observasi, penyebaran kuesioner, melakukan wawancara dan dilanjutkan penyusunan teknik analisis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan ada dua, yaitu:

- a. Variabel bebas (X): kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

b. Variabel tergantung: kinerja pegawai (Y).

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, dengan bantuan komputer program *SPSS* versi 18.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang gambaran obyek dan subyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis model, dan pembuktian hipotesis. Pembuktian hipotesis menjelaskan pembuktian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan dan pembahasan yang didasarkan pada hasil pengolahan data dan analisis data

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab yang terakhir dalam penulisan skripsi, yang berisi simpulan dari hasil penelitian sebagai hasil pemecahan masalah pada PT. Novie Agro Industri.