

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam organisasi apapun para ahli selalu memandang, bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama atau kekayaan organisasi terpenting yang memegang peranan vital dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan kata lain, sumber daya manusia adalah yang menentukan maju mundurnya sebuah organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003) yang mengatakan, bahwa Dalam organisasi sumber daya manusia mempunyai eksistensi yang sangat kuat, manusia adalah perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi, maka manusia sangat berperan aktif dan dominan dalam berjalannya aktivitas perusahaan. Pada pihak lain, Hasibuan (2002) mengatakan, bahwa seiring berjalannya waktu, perusahaan pasti memiliki alat-alat canggih untuk menopang produktivitas, perusahaan, namun itu semua tidak akan mampu terwujud tanpa peran aktif karyawan. Dengan kata lain, perusahaan tidak bisa menggantungkan keberhasilan perusahaan dengan alat-alat canggih tanpa adanya peranan yang optimal dari sumber daya manusia. Hal ini mengisyaratkan, bahwa para manajer perusahaan ditantang untuk berkemampuan mengembangkan sumber daya manusia yang dipimpinnya secara optimal, agar mampu memberikan kontribusi kinerja terbaik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan adalah kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, yang mampu mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi (Mathis dan Jackson, 2003). Kinerja adalah kemungkinan standar hasil kerja, target

atau sasaran sebagai cerminan dari hasil atau tingkat keberhasilan karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. (Rivai, 2005).

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang menjadi penyebab berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Mangkunegara (2009), adalah bagaimana karyawan menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya dengan kualitas yang dihasilkan dari kuantitas kerja yang dicapai. Perusahaan akan semakin dekat dengan tujuannya apabila kinerja karyawan dapat berjalan secara optimal, maka dari itu perusahaan sangat mengharapkan karyawannya dapat bekerja secara optimal. Kinerja memiliki berbagai komponen, dan tidak hanya merupakan hasil yang bisa dilihat langsung. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda sesuai dengan kekurangan atau kelebihan masing-masing, sehingga dalam kata lain kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Notoatmodjo, 2003). Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik, menurut Sedarmayanti (2011) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Anorogo dan Widiyanti yang dikutip Putranto (2012) yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan,

pekerjaan, pengharapan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, dan rekan kerja yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimana jika keadaan disekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah diajak bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas di tempat tersebut.

Lingkungan kerja yang baik atau kondusif meliputi beberapa aspek, antara lain ruangan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang aman, suhu ruangan yang tetap, pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti dalam Sugiyarti, 2012). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh suatu perusahaan atau organisasi maka akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendorong semangat kerja karyawan dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002).

Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial langsung dan tidak langsung maupun yang non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan yaitu dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang juga disebut tunjangan, meliputi semua

imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pelaksanaan tugas - tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan, atau dari lingkungan fisik orang itu bekerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya jumlah kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil dirasakan karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab atas masing -masing tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Panggabean (2002) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu 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. Menurut Hasibuan (2014), kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong pegawai lebih giat dan berkonsentrasi dalam 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.

Kombinasi antara usaha, kemampuan, dan kesempatan yang diperoleh adalah ukuran dari bagaimana kinerja bekerja. Dibutuhkannya timbal balik dan kepercayaan yang tinggi antar anggota agar kinerja dapat berjalan dengan baik.

“Dalam membangun dan mencapai kinerja yang tinggi membutuhkan jangka waktu yang lama serta harus memiliki kepercayaan dan menuntut perhatian yang baik dan terperinci dari pihak manajemen” Susanto (2003:20). Inisiatif dan kreatifitas karyawan merupakan kunci utama dalam menunjang pengoptimalan daya kinerja karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki, sehingga secara tidak langsung perusahaan terus menerus dituntut mendorong karyawannya agar mampu membangun kedua aspek tersebut. Sehingga pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai karena didorong oleh antusiasme yang mampu diciptakan dalam lingkungan karyawan.

Objek yang peneliti pilih dalam menyusun penelitian ini adalah pada PT Tata Global Sentosa Rancaekek, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang industri popok bayi dan masker medis. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Ananta sejak tahun tahun 2010 sampai dengan sekarang. PT Tata Global Sentosa ini memiliki karyawan sekitar kurang lebih sekitar 110 orang. Perusahaan ini beralamat di Kawasan Industri Dwipapura, Jl. Raya Rancaekek KM 24,5 Kab. Sumedang, Jawa Barat. Berdasarkan hasil pra survei, peneliti mendapatkan data yang menarik berkenaan dengan kinerja para pegawai perusahaan tersebut dalam kurun waktu satu tahun terakhir, sebagaimana tampak pada angka perbandingan antara target produksi dengan realisasi atau capaian hasil kerja para pegawai. Untuk lebih jelasnya peneliti sajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Data Perbandingan Target dengan Realisasi Produksi PT. Tata Global Sentosa Rancaekek Tahun 2021 (Dalam Satuan Unit)

Bulan	Target	Realisasi	Target: Realisasi (%)	Keterangan
Januari	5000 box	1500 box	30 %	-
Februari	5000 box	3000 box	60 %	-
Maret	5000 box	3500 box	70 %	-
April	5000 box	2300 box	46 %	-
Mei	5000 box	2900 box	58 %	-
Juni	5000 box	2000 box	40 %	-
Juli	5000 box	1700 box	34 %	-
Agustus	5000 box	2000 box	40 %	-
September	5000 box	3000 box	60 %	-
Oktober	5000 box	2200 box	44 %	-
November	5000 box	3000 box	60%	-
Desember	5000 box	2400 box	48 %	-

Sumber : PT. Tata Global Sentosa Rancaekek (Data diolah oleh peneliti) 2023

Data pada tabel di atas memperlihatkan, bahwa sepanjang tahun 2021, pada hampir setiap bulannya para pegawai tidak mampu mencapai target produksi yang ditetapkan. Data tersebut mengindikasikan, bahwa kinerja pegawai perusahaan tidak maksimal sehingga berpotensi menekan produktivitas perusahaan tersebut. Peneliti menduga, bahwa tidak maksimalnya kinerja pegawai PT Tata Global Sentosa pada tahun 2021 tersebut sebagai akibat dari lingkungan kerja yang tidak menunjang atau tidak kondusif serta tidak memadainya sistem kompensasi yang diberlakukan kepada para pegawainya.

Dugaan tersebut didasarkan pada hasil observasi dan wawancara lepas

dengan sejumlah pegawai perusahaan pada saat pra survey. Berkaitan dengan lingkungan kerja, secara kasat mata peneliti melihat, bahwa lingkungan fisik perusahaan kurang memadai yang ditandai dengan luas ruang kerja, tata ruang pabrik, pencahayaan, ventilasi, tata letak atau *lay out* mesin serta tingginya tingkat kebisingan sekitar pabrik. Sementara pada aspek non fisik ditandai dengan kerjasama antar pegawai yang kurang intens, keterbatasan komunikasi pekerja dengan unsur pimpinan dan lingkungan masyarakat sekitar perusahaan.

Terkait dengan sistem kompensasi pegawai, melalui wawancara dengan beberapa orang pegawai perusahaan, peneliti mendapatkan sejumlah catatan yang mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberlakukan, belum dirasakan adil oleh para pegawai, seperti kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan kebutuhan, gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan prestasi yang didapatkan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ketidakmampuan pekerja perusahaan dalam mencapai target produksi yang ditetapkan sebagaimana yang digambarkan di atas, adalah lampu kuning bagi PT Tata Global yang memerlukan penelitian mendalam guna dicari penyebabnya sekaligus alternatif solusinya. Bertolak dari latar belakang penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir dengan Judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tata Global Sentosa Rancaekek”**.

B. Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan bagian dari proses penelitian yang dapat dipahami sebagai upaya mendefinisikan problem serta membuat definisi tersebut menjadi lebih terukur atau measurable sebagai suatu langkah awal penelitian.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka identifikasi masalah tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan PT. Tata Global Sentosa Rancaekek mengalami penurunan kerja, pada tahun 2021 40%
- 2) Suhu udara panas sekitar 35 derajat Celcius pada tahun 2022
- 3) PT. Tata Global Sentosa Rancaekek perlu memberi kompensasi lebih sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan perusahaan.
- 4) Kinerja para karyawan pada PT. Tata Global Sentosa Rancaekek masih kurang maksimal yang terindikasikan dari kedisiplinannya dimana pada hampir setiap bulannya masih terdapat yang tidak hadir/mangkir.
- 5) Pemberian kompensasi kepada para karyawan di PT. Tata Global Sentosa Rancaekek masih kurang memadai, kondisi lingkungan kerja pun dalam beberapa aspek kurang memadai sehingga berpotensi kuat berdampak negatif terhadap mempengaruhi prestasi kerja para karyawan nya atau kinerja karyawannya.

2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang ditetapkan penulis dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tata Global Sentosa Rancaekek?
- 2) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tata Global Sentosa Rancaekek?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tata Global Sentosa Rancaekek

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menguji apakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Global Sentosa Rancaekek
- 2) Untuk menguji apakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Tata Global Sentosa Rancaekek
- 3) Untuk menguji apakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Tata Global Sentosa Rancaekek

D. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini, manfaat yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

- a. Bagi peneliti saat ini, dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh ilmu dan pengetahuan terutama berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta dapat menambah pengalaman bagaimana membuat suatu karya tulis ilmiah dan khususnya penyusunan Skripsi yang lebih baik.

- b. Bagi pihak Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya terutama untuk penelitian disiplin ilmu Manajemen pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia dengan judul ataupun salah satu variabel yang sama di tempat penelitian yang lain dengan harapan penelitian selanjutnya akan lebih baik lagi.
- c. Bagi tempat penelitian, diharapkan melalui penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam mengelola dan memperbaiki kinerja pegawai melalui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT Tata Global Sentosa Rancaekek dapat mengetahui sejauh mana Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh pada Kinerja karyawan
- b. Dapat digunakan sebagai bahan rujukan pada penelitian selanjutnya
- c. Sebagai pemenuhan salah satu syarat kelulusan dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.