

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki cara yang berbeda demi mencapai keberhasilan perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk kegiatan perusahaan. Dengan adanya sarana dan prasarana serta sumber dana, namun tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak dapat terselesaikan dengan baik (Ferawati, 2017). Apabila perusahaan ingin maju, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menunjukkan kinerja yang berkualitas tinggi. Perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan yang sangat ketat dengan adanya perkembangan teknologi dan ilmu yang ada, maka perusahaan harus mengembangkan serta memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menyadari persaingan yang ketat dan pentingnya sumber daya manusia dalam kelangsungan dan perkembangan perusahaan, maka pemilik perusahaan harus mempertimbangkan bahwa sumber daya manusia bukan hanya aset perusahaan, tetapi juga mitra bisnis. Sebagai mitra bisnis, perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan. Secara tidak langsung sumber daya manusia juga bertanggung jawab pada kondisi perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, apabila kondisi lingkungan kerja mendukung. Kondisi lingkungan dapat dikatakan baik apabila karyawan yang melaksanakan tugasnya merasa nyaman atas fasilitas yang disediakan pada lingkungan kerja tersebut. Jika ketidaksesuaian lingkungan kerja pada karyawan akan menimbulkan akibat secara jangka panjang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan produktivitas karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Tanpa adanya lingkungan kerja yang baik, akan membuat karyawan merasa bosan dan mudah lelah saat bertugas. Karyawan membutuhkan adanya lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik lingkungan

kerja langsung maupun tidak langsung atau berbentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan ialah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja atau sirkulasi udara yang terdapat pada lingkungan kerja tempat karyawan melaksanakan tugas.

Terciptanya lingkungan kerja yang baik mampu menghasilkan hasil pekerjaan yang optimal, namun apabila kondisi lingkungan tidak memadai akan berdampak negatif sehingga berpengaruh dalam penurunan produktifitas kinerja karyawan (Rahmawanti, 2014). Dengan adanya hasil pekerjaan yang optimal merupakan aset yang diberikan karyawan pada perusahaan. Atas hasil yang diperoleh karyawan memberikan keuntungan bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki hak untuk mendapatkan sebuah kompensasi atas usaha mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan timbal balik antar perusahaan dan karyawan. Setiap karyawan berhak untuk diperlakukan secara adil dan menerima penghargaan atau kompensasi sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan, oleh karena itu karyawan didorong untuk menjalankan tugasnya dengan lebih aktif.

Berikut adalah data Lingkungan Kerja pada PT Intigarmindo Persada Cabang Subang terdapat permasalahan pada Lingkungan Kerja yaitu terhitung dari bulan Januari-Desember tahun 2021:

Tabel 1.1 Data Peralatan

Bulan	Peralatan	Banyaknya Persediaan	Banyaknya Kerusakan
Januari	Mesin Jahit	500	0
	Setrika Uap	50	0
	Mesin Obras	200	0
Februari	Mesin Jahit	500	0
	Setrika Uap	50	0
	Mesin Obras	200	0
Maret	Mesin Jahit	485	15
	Setrika Uap	48	2
	Mesin Obras	190	10
April	Mesin Jahit	470	30
	Setrika Uap	47	3
	Mesin Obras	188	12

Mei	Mesin Jahit	475	25
	Setrika Uap	46	4
	Mesin Obras	185	15
Juni	Mesin Jahit	470	30
	Setrika Uap	45	5
	Mesin Obras	180	20
Juli	Mesin Jahit	465	35
	Setrika Uap	43	7
	Mesin Obras	175	25
Agustus	Mesin Jahit	400	100
	Setrika Uap	40	10
	Mesin Obras	170	30
September	Mesin Jahit	390	110
	Setrika Uap	43	7
	Mesin Obras	170	30
Oktober	Mesin Jahit	390	110
	Setrika Uap	40	10
	Mesin Obras	168	32
November	Mesin Jahit	380	120
	Setrika Uap	38	12
	Mesin Obras	168	32
Desember	Mesin Jahit	378	122
	Setrika Uap	40	10
	Mesin Obras	165	35
TOTAL		7992	1008

Sumber: HRD PT Intigarmindo Persada.

Pada data tabel di atas terdapat data yang menunjukkan telah terjadinya kerusakan alat-alat atau mesin operasional yang digunakan oleh para karyawan untuk bekerja, dimana alat-alat tersebut terhitung dari mulai bulan Januari-Desember pada Tahun 2020 terjadi kerusakan disetiap bulannya hingga sampai bulan Desember tercatat telah terjadi kerusakan sebanyak 1008 alat yang terdiri dari Mesin Jahit, Setrika Uap, Mesin Obras. Hal ini sedikit banyaknya mempengaruhi Kinerja Karyawan karena fasilitas ataupun alat yang digunakan oleh mereka adalah alat utama yang mendukung dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Lingkungan kerja juga berperan penting untuk meningkatkan kinerja, dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan tugas yang diberikan. Untuk permasalahan pada lingkungan kerja PT

Intigarmindo Persada yaitu terbatasnya mesin yang digunakan pada proses pembuatan produksi garmen. PT Intigarmindo Persada masih melakukan pengerjaan menggunakan mesin secara manual sehingga dapat mempengaruhi produk seperti halnya produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan sampel yang diinginkan, yang mengakibatkan dapat menghambat berjalannya proses pembuatan produk yang dihasilkan diakhir proses sehingga menimbulkan terpendingnya pekerjaan karyawan.

Pemberian kompensasi dapat berupa finansial langsung dan tidak langsung atau non finansial. Kompensasi finansial langsung dapat berupa pembayaran yang diterima oleh karyawan, termasuk gaji, bonus, komisi, dan upah. Kompensasi tidak langsung dapat disebut jaminan sosial, program pensiun, asuransi jiwa dan perawatan medis. Pada saat yang sama, kompensasi non-finansial mencakup kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan bahkan dari lingkungan fisik pekerja itu sendiri. Demi mempertahankan karyawan yang memiliki potensi tinggi, maka program kompensasi harus dibentuk sedemikian rupa, sehingga karyawan merasa dirinya dihargai dan dianggap penting dalam perusahaan ini serta karyawan bersedia untuk bertahan diperusahaan (Wijaya & Andreani, 2015).

Kompensasi yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atas jasa para pekerja kepada perusahaan. Kompensasi juga sebagai pendorong utama karyawan untuk melaksanakan tugasnya, dengan adanya kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya demi mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Kompensasi yang diperoleh karyawan ialah hak pekerja sekaligus kewajiban instansi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi juga kompensasi yang diperoleh karyawan atas usaha yang telah diberikan untuk perusahaan.

Pekerja yang memiliki potensi kinerja baik akan mendapatkan kompensasi, besar kecilnya kompensasi yang didapat karyawan sesuai terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila kompensasi yang telat diberikan perusahaan atau organisasi cukup adil, mengakibatkan terdorongnya karyawan untuk meningkatkan kinerja

dalam melaksanakan tugasnya dan lebih bertanggung jawab tugas yang dijalannya serta lebih berhati-hati dalam bertugas. Dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja akan berpengaruh penting pada kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran kinerja perlu dirumuskan sesuai dengan standar untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dihasilkan, berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang dikerjakan (Rahmawanti, 2014). Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kendali seorang pemimpin demi meningkatkan kinerja melalui kompensasi, karena pada dasarnya karyawan mempunyai kebutuhan serta harapan yang berbeda. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja karena kinerja pegawai yang tinggi, dengan adanya kompensasi tersebut dapat meningkatkan semangat pekerja dalam melaksanakan tugasnya supaya lebih baik kedepannya.

Permasalahan kompensasi PT Intigarmindo Persada yaitu sistem kompensasi yang masih menggunakan sistem borongan upah yang didasarkan atas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Sistem borongan tersebut menimbulkan adanya pendapatan yang diperoleh para karyawan tidak mencapai upah minimum regional (UMR). Akan tetapi terdapat permasalahan yang terjadi pada PT. Intigarmindo Persada dimana, telah terjadi pemotongan gaji atau upah terhadap karyawan. Hal tersebut sangat memberatkan bagi karyawan dikarenakan gaji yang mereka terima sudah dibawah UMR, namun pemotongan juga tetap terjadi. Pemotongan upah terjadi dikarenakan, pada bulan Maret hingga Agustus tahun 2020, perusahaan ditutup sementara akibat pandemi Covid 19. Perusahaan melakukan hal tersebut dikarenakan mengikuti anjuran pemerintah setempat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intigarmindo Persada Cabang Subang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Intigarmindo Persada Cabang Subang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Intigarmindo Persada Cabang Subang ?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Intigarmindo Persada Cabang Subang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intigarmindo Persada Cabang Subang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Intigarmindo Persada Cabang Subang.
3. Untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Intigarmindo Persada Cabang Subang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian sebagai berikut:

1. Bagi PT Intigarmindo Persada Cabang Subang

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan dalam membentuk lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja dan memberikan kompensasi yang lebih tepat pada karyawan yang bekerja di PT Intigarmindo Persada Cabang Subang.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pihak yang membutuhkan, khususnya pada permasalahan yang sama untuk menambah wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Penulis

Memberikan manfaat berupa pengetahuan dan pengalaman penulis dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Penulis membatasi hal yang diteliti agar penelitian tersebut terarah dan memudahkan pembahasan sehingga tujuan penelitian tercapai. Penelitian ini dibatasi pada masalah Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial yaitu upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intigarmindo Persada Cabang Subang.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa bab, dan tiap bab terbagi dari beberapa sub bab, agar pembahasan terungkap secara rinci jelas. Adapun sistematis penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori berdasarkan literatur dan topik- topik yang relevan dengan masalah yang diteliti serta model konseptuan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari profil organisasi, hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran yang berhubungan dengan penelitian.

