

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Banyak pelaku bisnis yang berusaha bersaing dalam era globalisasi untuk menyesuaikan diri agar dapat terus berkembang dan memberikan peluang bagi perusahaan (Wahyudi, 2019). Perkembangan dalam suatu perusahaan tentu saja dibutuhkan agar perusahaan tersebut dapat mencapai hasil yang maksimal dari usaha yang sudah direncanakan untuk memaksimalkan hasil bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas (Rianda & Winarno, 2022). Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan bagian penting dari setiap keberhasilan bisnis dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan pendorong semua operasi bisnis dalam mempertahankan kelancaran rencana perusahaan maupun dalam mencapai keuntungan (Panjaitan, 2018). Keberlangsungan suatu perusahaan dapat ditentukan dari bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusianya sebagai kunci keberhasilannya.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara, antara lain melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang sesuai, penciptaan lingkungan kerja yang positif, dan motivasi (Yusuf, 2018). Karyawan yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan diharapkan karyawan akan jauh lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka masing-masing. Pentingnya memperlakukan karyawan dengan baik karena perusahaan sangat memerlukan

sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dalam mengambil, berbuat dan melakukan berbagai hal yang terampil dalam keberhasilan bersama. Keberhasilan suatu bisnis agar terus berjalan sangat bergantung pada efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia yang maksimal (Susilo et al., 2019).

Agar tercipta hal saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan dengan masing-masing dapat melakukan tugasnya dengan baik seperti karyawan melakukan tugasnya dengan baik dan perusahaan menghargai pekerjaan karyawan dengan memberikan kompensasi karena prestasi karyawan bukan kebetulan tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhinya (Jufrizen, 2018). Salah satu elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Karyawan menerima kompensasi bisa berupa baik fisik maupun nonfisik sebagai imbalan atas kerja mereka dalam suatu organisasi (Fernando & Nuridin, 2022). Setiap perusahaan berharap bahwa kompensasi yang diberikan dapat diterima sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan untuk memotivasi mereka bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan, jika kompensasi diberikan dengan tepat dan akurat, karyawan akan merasa puas (Yunita et al., 2020). Jika perusahaan mengetahui dan memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan dan yang menjadi alasan mereka awalnya bekerja untuk mendapatkan uang dalam bentuk gaji maka karyawan akan lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Kompensasi pada dasarnya terbagi menjadi dua kategori yaitu kompensasi non finansial dan kompensasi finansial (Melina & Sulistyowati, 2022). Kompensasi finansial bisa diberikan dengan secara langsung dan tidak langsung, Kompensasi langsung

mencakup hal seperti gaji, upah, bonus dan insentif dan kompensasi tidak langsung mencakup hal seperti asuransi dan dana pensiun. Oleh karena itu kemampuan suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuannya akan ditentukan oleh para karyawannya (Sugiarti, 2020).

Selain kompensasi yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang baik adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu masalah yang membuat karyawan tidak nyaman dan merasa terganggu dalam melakukan pekerjaannya dan mengakibatkan tugas yang diberikan menjadi terhambat. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang berada dalam lingkup karyawan dapat memberikan pengaruh seseorang dalam mengerjakan beban tugas dan tanggung jawab (Handayani et al., 2023). Lingkungan kerja mencakup alat dan perlengkapan yang ada di perusahaan cara pengaturan dimana pekerja melakukan pekerjaannya dengan individu maupun *team work* (Ningsih et al., 2021). Lingkungan kerja hal yang memberikan efek yang sangat berdampak pada kinerja karyawan dan berperan penting dalam menentukan sikap dalam bekerja. Jika karyawan ditempatkan di lingkungan yang sesuai dengan harapan maka mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai tujuannya semaksimal mungkin dan karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja (Narpati et al., 2021). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena karyawan membutuhkan suasana yang nyaman untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan dengan lingkungan kerja yang terawat dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, dan lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan hubungan yang baik dan meningkatkan kerjasama

antar karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung memberi karyawan rasa aman dan membuat karyawan untuk melakukan kinerja yang tinggi (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Lingkungan kerja memiliki dampak langsung dapat terlihat pada seberapa baiknya karyawan melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan. Pengembangan perusahaan berkaitan dengan lingkungannya, dengan kata lain pengaruh positif dan negatif pada perusahaan dapat dihasilkan dari lingkungan kerja (Panjaitan, 2018). Hal ini dapat dimengerti bahwa lingkungan yang tidak nyaman memiliki dampak yang besar terhadap keberlangsungan suatu perusahaan, diantaranya karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Kinerja merupakan kunci utama dari keberhasilan atas tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja adalah hasil yang diselesaikan oleh individu ataupun tim kerja di dalam suatu organisasi, organisasi yang baik adalah organisasi yang mengerti dengan komponen-komponen pelengkap agar kinerja dapat berlangsung dengan baik. Kinerja digunakan sebagai salah satu alat ukur untuk melihat naik turunnya kinerja karyawan dalam perusahaan agar dapat dikembangkan dan memberikan kinerja yang maksimal untuk kemajuan perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaannya (Tirtayasa, 2018). Berdasarkan hasil kinerja masing-masing individu karyawan, organisasi pimpinan dapat mengukur karyawan dari hasil kerja mereka. Kinerja yang diberikan secara maksimal atas pengetahuan dan potensi yang diberikan karyawan dapat membuat dampak yang baik dan positif untuk karyawan dan perusahaan (Rolos et al., 2018). Profesional tingkat tinggi yang

dimiliki karyawan dipandang memiliki komitmen untuk selalu bekerja keras, total, disiplin, jujur, serta memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap keberhasilan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan, kinerja muncul saat praktek kerja dan pelatihan di lapangan bukan hanya dari Pendidikan formal nya saja (Yati et al., 2019). Hasil kinerja muncul dari berbagai pelatihan dan pengetahuan bagi individu maupun tim kerja pada suatu organisasi (Krisnanto et al., 2023). Kinerja diartikan suatu keinginan seseorang atau perusahaan untuk melakukan aksi dalam melakukan keselerasan sesuai dengan apa yang sudah menjadi tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan dengan harapan hasil yang terbaik. Jika kinerja karyawan turun, maka dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan sehingga jika dibiarkan maka keuntungan perusahaan dapat menurun dari kegiatan produksi yang dilakukan perusahaan. Sistem manajemen kinerja yang buruk menyebabkan perusahaan yang berjuang untuk meningkatkan produktivitas selalu gagal (Susilo, 2019).

PT. Aristek Highpolymer merupakan salah satu produsen polimer di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi polimer dan produk perawatan mobil. Pada tahun 1991 didirikan dan bekerja sama dengan perusahaan Korea, kegiatan PT. Aristek Highpolymer adalah menganalisis produk dengan cara melihat keasaman dan produk diaplikasikan sebagai bahan baku cat setengah jadi dan bahan penguat benang textile.

Belakangan terakhir ini PT. Aristek Highpolymer mengalami masalah seperti kurang diperhatikannya kompensasi dan lingkungan kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan (Rahayu et al., 2021). Kompensasi disebabkan

karena kurangnya pimpinan perusahaan dalam memperhatikan kinerja karyawan. Selain kompensasi yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga berdampak kinerja perusahaan pun ikut menurun.

Pada PT. Aristek Highpolymer masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dalam memberikan kompensasi. Berdasarkan kompensasi yang telah diberikan terdapat permasalahan yaitu :

**Tabel 1.1 Kompensasi Karyawan PT. Aristek Highpolymer**

| Kompensasi | 2021           |                      | 2022           |                      |
|------------|----------------|----------------------|----------------|----------------------|
|            | Karyawan Tetap | Karyawan Tidak Tetap | Karyawan Tetap | Karyawan Tidak Tetap |
| Gaji       | 5.000.000      | 4.100.000            | 5.200.000      | 4.300.000            |
| Tunjangan  | 600.000        | -                    | 750.000        | -                    |
| Lemburan   | 200.000        | 140.000              | 300.000        | 150.000              |
| Bonus      | -              | -                    | 300.000        | 150.000              |

Sumber data : PT. Aristek Highpolymer tahun 2021-2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas adalah data dari kompensasi PT. Aristek Highpolymer dengan tujuan untuk memastikan dengan jumlah gaji, tunjangan, lemburan dan bonus tersebut apakah mengindikasikan kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian upah atau gaji yang diterima. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan HR Administrasi PT. Aristek Highpolymer menyebutkan bahwa masih ada beberapa tenaga kerja yang merasa

tidak puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan dan mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan upah minimum regional (UMP) yang ditetapkan oleh pemerintah. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja yang telah karyawan berikan menyebabkan karyawan tidak semangat bekerja sehingga kinerja karyawan menurun dan berdampak buruk dengan kelangsungan perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik dan sesuai dengan standar yang ada dapat menjadikan karyawan merasa senang dan betah dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan begitu kinerja nya pun akan meningkat.

Berikutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Aristek Highpolymer yaitu disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aristek Highpolymer diantaranya sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Fasilitas Lingkungan Kerja PT. Aristek Highpolymer**

| No | Fasilitas                      | Jumlah |      |
|----|--------------------------------|--------|------|
|    |                                | 2021   | 2022 |
| 1  | Lampu                          | 50     | 57   |
| 2  | Penyaring Udara                | 10     | 14   |
| 3  | Alat Peredam                   | -      | -    |
| 4  | Alat Pemadam Api Ringan (APAR) | 7      | 11   |
| 5  | Pendingin Ruangan (AC)         | 8      | 17   |

Sumber data : PT. Aristek Highpolymer tahun 2021-2022

Pada tabel 1.2 terlihat fenomena lingkungan kerja PT. Aristek Highpolymer mempunyai lingkungan kerja dan ruang kerja yang kurang memadai karena pemeliharaan fasilitas yang kurang baik, ukuran ruang kerja yang kurang luas,

pencahayaannya yang tidak terang, sirkulasi udara, kotak P3K dan APAR yang tidak ada disetiap divisi atau ruangan membuat karyawan kurang nyaman. Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT. Aristek Highpolymer bahwa lingkungan kerja membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak betah saat berada di lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja berperan penting karena dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan yang baik dan kondusif dapat menjadikan karyawan merasa senang dan betah dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan begitu kinerja nya pun akan meningkat (Supriyanto, 2018).

Dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada pada karyawan PT. Aristek Highpolymer saat ini mengenai kompensasi dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya usaha, keikutsertaan dan peran dari pimpinan perusahaan untuk melihat dan memberikan apa yang sudah jadi hak-hak karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan maka penulis melaksanakan penelitian untuk mengetahui hasil yang sebenarnya dari judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aristek Highpolymer”**



## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aristek Highpolymer?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aristek Highpolymer?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aristek Highpolymer?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aristek Highpolymer.
2. Untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aristek Highpolymer.
3. Untuk membuktikan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aristek Highpolymer.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan dan bermanfaat bagi pembaca yang sedang melakukan penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa digunakan sebagai informasi dan dasar pemikiran tentang bagaimana pengelolaan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk menjadi acuan para mahasiswa dan dapat dikaji lebih dalam oleh peneliti selanjutnya.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk membuat pandangan dan menambah pengetahuan lebih mendalam berdasarkan fakta riil yang sebenarnya dilapangan mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penulisan skripsi ini, penelitian akan dilakukan dari bulan Maret hingga bulan Juni 2023 di PT. Aristek Highpolymer. Penulis memberikan Batasan pada penelitian ini agar lebih berfokus pada variabel-variabel dan masalah yang akan diteliti. Peneliti hanya melakukan penelitian yang berkaitan :

1. Penelitian ini berfokus pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aristek Highpolymer.
2. Kriteria untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aristek Highpolymer.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Agar penulisan dalam penelitian ini lebih mudah dipahami maka penulis membagi tulisan menjadi lima bab dan sub-bab pada setiap bab dan agar mudah melakukan penyusunan. Sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas latar belakang, rumus masalah, tujuan penelitian, manfaatnya, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini adalah kerangka teori dari landasan yang berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yang digunakan.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini metode penelitian, tahapan, model operasional variabel, waktu dan lokasi penelitian, serta analisis data.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan hasil dan analisis dari penelitian yang sudah diuraikan diantaranya penjelasan objek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil pengolahan. Peneliti dapat membuat kesimpulan dari hasil yang sudah diteliti.

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan bagian akhir penelitian yaitu menguraikan mengenai kesimpulan dari pembahasan dan saran dari penelitian yang dilakukan.

