

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi kemajuan teknologi industri kini dapat dilihat dalam perubahan ekonomi yang terus berkembang memberikan peluang yang cerah bagi perusahaan yang dapat menerima perubahan dan mengikuti alur perkembangan dalam kemajuan bisnis. Perkembangan yang dilalui perusahaan tentu ingin mencapai hasil yang maksimal dari usaha yang diberikan.

Dalam sebuah perusahaan, sumberdaya manusia dianggap menjadi hal penting. Manusia dapat diartikan sebagai asset yang perlu dikembangkan dan diperhatikan dengan baik. Pentingnya memperlakukan karyawan dengan baik karena perusahaan memerlukan sumber daya manusia memiliki kemampuan dalam memilih, bertindak dan melakukan berbagai hal terampil dalam memenuhi keberhasilan untuk perusahaan. Keberhasilan yang diraih tergantung kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, serta perusahaan mengharapkan anggotanya memiliki kemampuan yang baik dan layak dan dipertahankan perusahaan tempatnya bekerja.

Kelayakan dalam kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan sudah seharusnya perusahaan menilai sumber daya manusia sebagai pondasi dalam berusaha. Karena itu perusahaan sangat perlu dalam menyamaratakan hak dan kewajiban karena dengan begitu karyawan dapat lebih memaksimalkan dalam melakukan hal pekerjaannya. Agar terciptanya hal saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan dengan begitu masing-masing dapat melakukan tugasnya dengan baik seperti karyawan memberikan prestasi yang baik dan perusahaan memberikan kompensasi yang layak atas prestasi yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

Pemberian kompensasi yang dapat dilakukan berupa kompensasi langsung seperti pemberian dalam bentuk gaji, upah, bonus langsung atau tidak langsung atau disebut dengan tunjangan. Pemberian kompensasi yang tepat akan memberikan pengaruh positif bagi kinerja karyawan selain itu kompensasi diartikan sebagai

pencerminan dari ukuran diantara para karyawan yang satu dengan yang lain dan dapat menunjukkan status bahkan martabat seseorang (Hutami, Semmaila and Labbase, 2020). Selain kompensasi yang harus diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang baik adalah lingkungan kerja yang menjadi salah satu masalah yang membuat karyawan tidak nyaman dan terganggu dalam melakukan tanggung jawabnya akibatnya menghambat tugas yang diberikan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang dapat memberikan dampak yang sangat terlihat terhadap kinerja selain kompensasi. Lingkungan kerja merupakan bagian yang perlu diperhatikan karena karyawan sangat membutuhkan tempat yang nyaman dalam mencapai sebuah tujuan yang perusahaan inginkan, pada dasarnya perusahaan yang memiliki area kerja yang terpelihara dengan baik memberikan hal yang positif pada kegiatan karyawan dalam kinerja, lebih dari itu efek dari lingkungan kerja yang baik memberikan hubungan kerja yang meningkat antar karyawan yang berada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja ialah keadaan yang berada dalam lingkup pekerja mampu memberikan pengaruh diri seseorang dalam mengerjakan beban tugas-tugas yang ada.

Manusia dapat melakukan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat mencapai hal yang optimal apabila diantaranya di tempatkan oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai dengan yang diharapkan, dapat dikatakan lingkungan yang sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan dapat memiliki rasa yang nyaman.

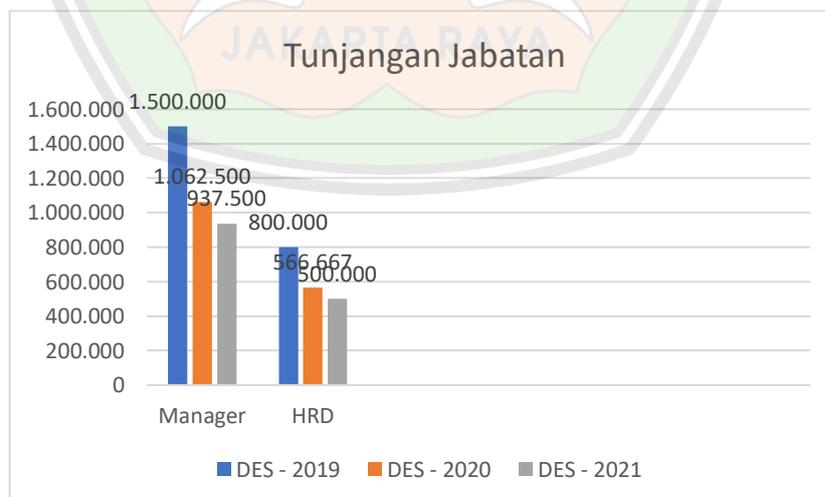
Selain kompensasi dan lingkungan kerja ada pula kinerja merupakan kunci utama dari keberhasilan atas tujuan yang ingin dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, perusahaan yang baik adalah perusahaan yang peduli dengan aspek-aspek pendukung agar kinerja berjalan dengan baik. Kinerja dapat dijadikan sebagai ukuran untuk melihat naik turunnya atas hasil yang dikerjakan karyawan, dalam dunia kerja perusahaan diharuskan untuk terus mengembangkan dan memberikan kinerja yang maksimal untuk kepentingan pencapaian atas tujuan yang dibangun untuk kemajuan perusahaan. Kinerja yang diberikan secara optimal atas

pengetahuan dan potensi yang diberikan karyawan dapat memberikan dampak yang positif bagi kedua pihak.

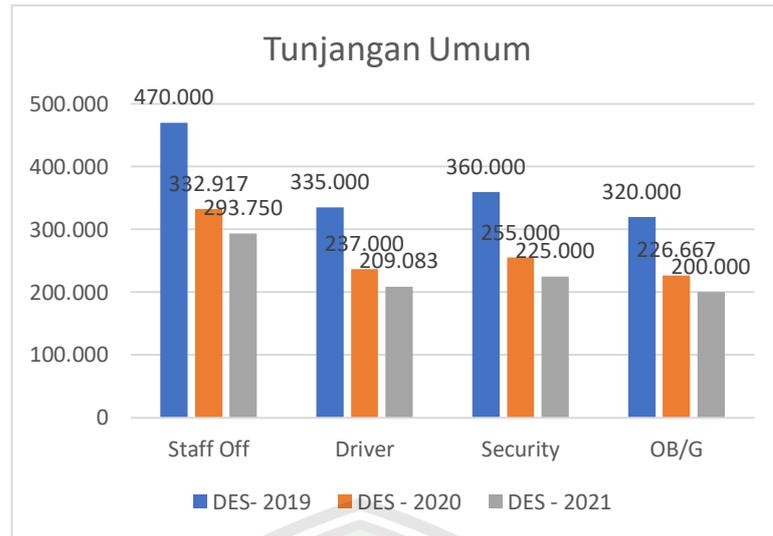
Kinerja merupakan keinginan seseorang atau organisasi untuk melakukan sebuah aksi dalam kegiatan penyempurnaan sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab yang diberikan dengan harapan hasil yang terbaik yang didapatkan. Selain itu dapat dikatakan kinerja merupakan bagian dari kualitas, kuantitas yang diberikan dan dicapai oleh karyawan atau organisasi tersebut. Dengan adanya evaluasi kinerja merupakan hal yang sangat berarti bagi perusahaan dengan begitu perusahaan dapat memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja dalam perusahaannya.

PT. Putra Bintang Sembada adalah perusahaan yang bergerak dalam pelaksanaan konstruksi. Badan usaha yang berpengalaman dalam mengerjakan proyek berskala Nasional. Perusahaan ini mengerjakan proyek seperti : jasa pelaksanaan pembangunan untuk konstruksi gudang dan industri, jasa pelaksanaan untuk konstruksi jalan raya (terkecuali jalan layang) rel kereta api serta landasan pacu bandara.

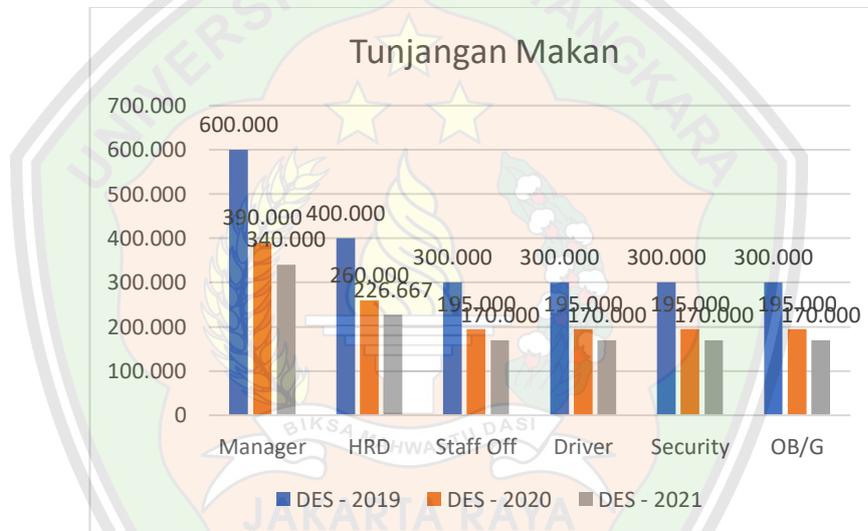
Dalam kenyataan pada dunia kerja masih banyak karyawan yang tidak puas dalam pemberian kompensasi di dalam perusahaan. Berdasarkan kompensasi yang diberikan pada PT. Putra Bintang Sembada terdapat permasalahan yang terjadi :



Gambar 1.1 Rekapitulasi Tunjangan Jabatan



Gambar 1.2 Rekapitulasi Tunjangan Umum



Gambar 1.3 Rekapitulasi Tunjangan Makan

Sumber : PT. Putra Bintang Sembada

Dilihat dari fenomena yang telah dilakukan rata-rata per tahun yang dimulai pada tahun 2019, 2020 dan 2021 yaitu adanya penurunan tunjangan jabatan yang terjadi pada Manajer dan HRD , tunjangan umum yang terjadi pada karyawan bagian kantor seperti *Staff office*, *Driver*, *Security* serta *Office Boy/Girl* dan tunjangan makan pada atasan maupun karyawan pada bagian kantor. Pada penurunan kompensasi yang berbentuk tunjangan akan berdampak pada kinerja meskipun kompensasi berbentuk tunjangan tidak langsung berkaitan pada usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Dampak dari penurunan

tunjangan adalah tidak termotivasi nya karyawan dalam melaksanakan aktivitas dan tanggung jawab yang diberikan pada perusahaan akibatnya akan berdampak pada penurunan kinerja yang di berikan oleh karyawan, selain itu karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya apabila kompensasi yang diberikan berkurang karyawan cenderung untuk mencari pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhannya akibatnya perusahaan kesulitan dalam mempertahankan karyawan.

Selanjutnya permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja PT. Putra Bintang Sembada adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Fasilitas Lingkungan Kerja

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi		Keterangan
			Baik	Buruk	
1.	Lampu	28	12	16	Idealnya watt menyesuaikan luas ruangan
2.	Pendingin Ruang (AC)	8	5	3	Idealnya pendingin ruangan dalam keadaan baik, baik kondisi maupun pemeliharaan
3.	Penyaring Udara (Exhaust)	8	8	0	Idealnya dalam ruangan terdapat 1 exhaust
4.	Alat Peredam Suara	0		0	Idealnya dalam ruangan memiliki alat peredam, minimal ruangan rapat
5.	Kotak P3K	5	1	4	Idealnya dalam kotak P3K berisi lengkap
6.	Alat Pemadam Api Ringan (APAR)	2			Idealnya APAR diletakkan pada tempat yang rawan terbakar

Sumber : Staff Administrasi PT. Putra Bintang Sembada

Berdasarkan tabel diatas permasalahan yang ada mengenai kondisi lingkungan dianggap kurang kondusif, karena kurangnya pemeliharaan fasilitas seperti masih kurangnya pencahayaan yang memadai karena ruangan kerja yang lebih luas dari pada watt lampu yang digunakan akibatnya cahaya terlihat lebih redup, pendingin ruangan yang tergolong buruk karena kurangnya perawatan fasilitas secara rutin, ketersediaan alat penyaring udara yang masih tergolong sedikit serta kondisi yang kotor karena debu, idealnya alat penyaring udara perlu tersedia dan bersih di setiap ruangan agar terjaga nya sirkulasi udara yang baik untuk kesehatan karyawan, selanjutnya tidak tersedianya alat peredam suara seharusnya terdapat peredam suara di ruangan kantor minimal pada ruang rapat demi menjaga kenyamanan karyawan pada saat melakukan rapat, ketersediaan P3K yang sangat minim dan tidak lengkap seperti obat banyak yang sudah habis serta pereda nyeri yang sudah tidak memadai, selain itu alat pemadam api ringan yang tersedia sangat terbatas dan penempatan nya jauh dari jangkauan yang rawan terbakar. dan kurangnya penataan ruang kerja menyebabkan ketidaknyamanan dalam melakukan ruang gerak, ruang kerja yang terlalu berdekatan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya membuat karyawan tidak konsentrasi.

Selanjutnya mengenai kinerja berikut data persentase kehadiran karyawan pada bagian kantor PT. Putra Bintang Sembada

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan

Tahun	Bulan	Ketidak Hadiran	Kehadiran	Jumlah Karyawan	Persentase Kehadiran
2020	Juni	8	32	40	80%
	Juli	15	25	40	63%
	Agustus	10	30	40	75%
	September	5	35	40	88%
	Oktober	7	33	40	83%
	November	8	32	40	80%
	Desember	13	27	40	68%
RATA- RATA		9	31		76%

2021	Januari	9	31	40	78%
	Febuari	5	35	40	88%
	Maret	7	33	40	83%
	April	7	33	40	83%
	Mei	4	36	40	90%
	Juni	4	36	40	90%
	Juli	2	38	40	95%
RATA- RATA		5	35		86%

Sumber : PT. Putra Bintang Sembada

Berdasarkan data absensi yang tertera memberikan keterangan persentase kehadiran karyawan pada bulan yang mengalami penurunan dan kenaikan dalam tahun 2020 pada bulan Juni sampai dengan Desember dilihat dari rata-rata pada ketidakhadiran sebanyak 9 karyawan dan rata-rata kehadiran sebanyak 31 karyawan dan rata-rata persentase kehadiran 76% lalu pada tahun 2021 pada bulan Januari sampai dengan Juli dilihat dari rata-rata ketidakhadiran sebanyak 5 karyawan dan rata-rata kehadiran sebanyak 35 karyawan dan rata-rata persentase kehadiran 86%. Dari hasil absensi diketahui bahwa kehadiran yang masih kurang baik, karena persentase kehadiran masih belum memenuhi standar yang diberikan perusahaan, karena standar yang diberikan perusahaan persentasenya sebesar 95%. Dalam hal ini kinerja karyawan masih dikatakan belum maksimal karena tingkat kehadiran yang masih rendah. Dengan adanya hal ini perusahaan perlu mencari solusi agar karyawan yang tidak hadir tidak mengganggu keberlangsungan perusahaan dalam melakukan kegiatan pekerjaan, sehingga perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang baik selain itu karyawan merasa aman dan nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Permasalahan yang timbul akibat kompensasi berupa tunjangan yang menurun dan lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti kurangnya pemeliharaan fasilitas yang tersedia di kantor dan jarak antar pegawai yang terlalu berdekatan akibatnya mengganggu konsentrasi selain itu juga akan menimbulkan penurunan pada rasa tanggung jawab dalam bekerja, akibatnya kinerja yang

dihasilkan menurun. Rasa tanggung jawab karyawan yang menurun dapat ditinjau dari segi fisiologis yaitu seringnya mangkir atau absen dari pekerjaan. Dilihat dari uraian permasalahan yang ada pada PT. Putra Bintang Sembada perlu melakukan evaluasi dalam hal pemberian kompensasi serta memperbaiki kondisi lingkungan kerja menjadi lebih baik dan kondusif serta melakukan kerja sama tim dalam usaha memelihara lingkungan kerja agar kinerja yang dihasilkan meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Putra Bintang Sembada ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Bintang Sembada?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Bintang Sembada?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Bintang Sembada?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian diperlukan tujuan penelitian untuk mencapai tujuan, berikut tujuan pada penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Putra Bintang Sembada
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Putra Bintang Sembada
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Bintang Sembada

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan diatas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian untuk penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Penulis

Dalam penelitian yang dilakukan mampu mengembangkan pengetahuan serta pandangan, serta guna yang ada berdasarkan fakta dan kondisi yang ada. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan saran bagi peneliti masalah tentang manajemen sumber daya manusia lainnya yang relevan dengan permasalahan penelitian ini sebagai pengembangan lebih lanjut.

2. Bagi Akademik

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bagian dari referensi untuk di kaji lebih mendalam oleh peneliti selanjutnya apabila tertarik dan diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

3. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja untuk mengetahui seberapa berpengaruh nya kedua hal tersebut bagi kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Melalui hasil penjelasan pada latar yang telah dipaparkan, guna terjadinya pembahasan yang terlalu kompleks, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah penelitian pada Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Semabada. Adapun penelitian yang dilakukan hanya ditujukan pada bagian kantor PT. Putra Bintang Sembada.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ini terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam landasan teori berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini, di dalamnya terdapat kajian umum, kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan dan menguraikan mengenai metode-metode yang berhubungan dengan penelitian ini. Dalam bab ini terdapat metode yang digunakan, subjek serta objek penelitian, operasi variabel, teknik pengumpulan data, Teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Selain itu memberikan saran untuk menjadi masukan pada tempat yang diteliti sehingga diharapkan adanya perubahan yang lebih baik dan bermanfaat.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan implikasi manajerial.

