

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Salah satu komponen terpenting perusahaan adalah sumber daya manusianya karena tingkat daya saing komersial yang luar biasa yang ada di era globalisasi ini. Dalam hal ini, komponen manusia (*manpower*) mengacu pada semua individu yang aktif dalam organisasi, termasuk mereka yang berada pada posisi otoritas maupun mereka yang berada pada posisi subordinasi. Kedua faktor tersebut berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan yang akan dicapai, oleh karena itu keduanya harus dapat berkolaborasi dengan baik. Anggota organisasi berfungsi sebagai pendorong utama keberhasilan organisasi karena merekalah yang bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai operasi. Di sisi lain, salah satu variabel yang dapat menyebabkan runtuhnya suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya anggota entitas yang tidak produktif.

Hal ini sependapat dengan apa yang dikatakan Mangkunegara (2009:67) dalam artikelnya yaitu Kinerja karyawan dapat digambarkan karena jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja sebagai tindakan langsung dari karyawan melakukan aktivitasnya sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepada pekerja. Organisasi sering berjuang untuk mengidentifikasi masalah yang menyebabkan penurunan tingkat kinerja di pihak tenaga kerjanya. Hal ini dapat diterima karena terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang disampaikan oleh karyawan.

Untuk meningkatkan moral karyawan dan memungkinkan mereka mencapai tujuan yang ditetapkan, bisnis pada akhirnya harus memperhatikan faktor-faktor yang mungkin berdampak pada kinerja staf. Apakah kompensasi yang diberikan masuk akal adalah salah satu faktor yang harus diperhitungkan dan memadai atau belum. Menurut Nitisemito (2000:92), remunerasi merupakan komponen penting karena dapat membantu pengusaha merekrut, mempertahankan, dan memotivasi pekerja untuk menjadi lebih produktif. Remunerasi yang adil dapat mendorong keterlibatan karyawan, memungkinkan pekerja untuk bekerja secara bertanggung jawab dan memberikan kontribusi positif bagi bisnis.

Selain kompensasi, suasana tempat kerja merupakan komponen lain yang mungkin berperan dalam tingkat produktivitas yang dicapai. Lingkungan ini terdiri dari kualitas termasuk penyediaan infrastruktur dan fasilitas yang sesuai, serta hubungan antara kerabat karyawan, supervisor, dan satu sama lain. Selain itu, lokasi ini dilengkapi dengan infrastruktur yang baik. Jika karyawan

tersebut bekerja dalam suasana yang kurang bersahabat dari biasanya, hal ini kemungkinan besar akan berpengaruh pada cara karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya yang akan menyebabkan kinerja pegawai berada di bawah harapan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, proses kerjanya dipecah menjadi empat bagian unik, dan masing-masing bagian ini disertakan jenis pekerja yang berbeda seperti mekanik, operator, produksi, dan pekerja gudang.

PT.Sari Bumi Sidayu merupakan sebuah perusahaan di daerah Gresik yang bergerak di bidang pupuk alam dan sudah sangat lama digelutinya. Perusahaan berkomitmen untuk melanjutkan upayanya untuk melayani karyawan dan menyediakan klien dengan barang dan jasa yang berkualitas tinggi. Karyawan diharapkan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya secara lebih profesional. Hal ini menuntut mereka memiliki pola pikir untuk selalu berpikir, bekerja keras, disiplin, jujur, dan memiliki loyalitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil pra wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan di PT.Sari Bumi Sidayu, terdapat fenomena yang terjadi di dalam perusahaan. Fenomena ini secara khusus terkait dengan kinerja karyawan yang menurun, Prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya digunakan untuk mengarahkan kinerja perusahaan, dengan maksud mempengaruhi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Tenaga kerja diperlukan untuk memahami dan mempelajari cara menggunakan peralatan, jumlah waktu yang diperlukan untuk pembakaran kapur, cara mengatur suhu, dan cara menggabungkan komponen pupuk sebagai bagian dari proses kerja. Pengetahuan dan pemahaman ini selanjutnya akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Namun pada kenyataannya waktu mulai bekerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan belum dapat diaplikasikan dengan baik oleh beberapa karyawan PT Sari Bumi Sidayu sehingga produk yang dihasilkan belum dapat memenuhi target yang di inginkan oleh perusahaan

Bukan hanya kinerja karyawan saja yang mengalami penurunan namun ternyata terdapat juga fenomena tentang permasalahan pemberian kompensasi. Beberapa pekerja mengeluhkan bahwa jumlah upah yang mereka terima tidak mencukupi, meskipun secara umum diterima bahwa jumlah uang tersebut cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja tetapi tidak untuk memenuhi kebutuhan lainnya. Tak hanya kompensasi dan kinerja karyawan saja tetapi lingkungan kerja pada PT.Sari Bumi Sidayu juga terdapat beberapa fenomena lingkungan kerja yang dirasa bising dan kebersihan lingkungan kerja yang kurang, suhu udara yang sangat panas di dalam ruang produksi.

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Sari Bumi Sidayu yang berlokasi di Kabupaten Gresik. Permasalahan yang telah diuraikan di atas membuat peneliti merasa perlu melakukan

penelitian apakah kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sari Bumi Sidayu kabupaten Gresik sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang telah disajikan, beberapa rumusan masalah dapat dibuat antaranya adalah sebagai berikut::

1. Bagaimana kompensasi Lingkungan kerja dan kinerja pada PT.Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik?
2. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik?

Tujuan Penelitian

Berikut penjelasan tujuan penelitian yang dilakukan di PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik:

- a) Untuk mendeskripsikan kompensasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sari Bumi Sidayu
- b) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT.Sari Bumi Sidayu
- c) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT.Sari Bumi Sidayu

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan memiliki berbagai manfaat, Berikut beberapa manfaat yang bisa didapatkan:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Diharapkan penulis dan pembaca dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini dalam hal peningkatan pengetahuan dan pemahaman.
 - b) Diharapkan memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi perluasan pengetahuan dan studi lanjut di bidang manajemen umum dan sumber daya manusia pada umumnya.

- c) Dimungkinkan untuk menggunakannya sebagai sumber referensi atau arahan bagi akademisi lain yang bekerja di bidang serupa untuk penelitian lebih lanjut tentang pengelolaan sumber daya manusia baik di masyarakat pada umumnya maupun mahasiswa pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Temuan penelitian ini diharapkan memiliki potensi untuk diperhitungkan dan dievaluasi oleh organisasi sebelum perumusan pilihan dan penetapan kebijakan. Khususnya sehubungan dengan efisiensi yang dilakukan oleh personel perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b) Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dapat berkontribusi pada tubuh pengetahuan dan dapat digunakan sebagai masukan dalam penelitian serupa.

