

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang memposisikan diri dalam peran manusia dan hubungan dalam organisasi (Bangun, 2012). Hal ini karena manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu hal yang dapat mencapai tujuan organisasi yaitu kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan tersebut dirasa berpengaruh positif terhadap organisasi maka hal tersebut akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting, sebagai salah satu tolak ukur tingkat kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat kinerja karyawan diperusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pun sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat.

Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas seorang pegawai sebagai prestasi kerja selama kurun waktu tertentu, disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan itu sendiri merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang mempunyai tugas dan tanggung jawab kepada semuanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam organisasi karena karyawan berkontribusi dengan bekerja di organisasi. Menurut Dessler (2015) kinerja adalah tindakan yang ditunjukkan oleh setiap individu dalam sebuah organisasi. Maka bisa dikatakan kinerja individu sangat mempengaruhi terhadap kelangsungan berjalannya suatu organisasi, jika kinerja antara individu itu berjalan sesuai dengan prosedurnya maka kinerja organisasi juga akan berjalan dengan baik, begitupun sebaliknya apabila kinerja antar individu itu tidak berjalan sesuai dengan prosedurnya maka kinerja organisasi juga akan terhambat. Kinerja individu dipengaruhi beberapa aspek seperti komunikasi dan pemahaman satu sama lain. Sejalan dengan persaingan yang ketat

diakibatkan pergantian teknologi serta pergantian area dalam seluruh bidang kehidupan hingga seluruh industri, mencari karyawan yang mempunyai kemampuan guna berikan pelayanan terbaik dan berguna. Karyawan mempunyai kedudukan yang berarti, sebab karyawan merupakan asset yang perlu dilindungi yang mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan suatu industri yang dilihat lewat mutu sumber energi manusia. Dalam tingkatan kinerja karyawan perusahaan butuh melaksanakan suatu tahapan yang berarti diawali dari penjelasan mengenai berartinya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan serta pemberian kompensasi, maka kinerja karyawan memegang peranan penting dalam organisasi karena memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Simamora, 2015).

Menurut Nawawi (2011) mengingat tenaga kerja merupakan faktor terpenting untuk menjalankan proses produksi, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian untuk kelangsungan hidup perusahaan. Agar tenaga kerja suatu perusahaan dapat berfungsi dengan baik, manajemen perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan ketersediaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Pengelolaan sumber daya yang tepat dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Salah satu sumber daya penting di dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja bagus sangat dibutuhkan didalam perusahaan untuk dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Untuk memiliki karyawan yang mempunyai kinerja bagus perusahaan perlu untuk memperhatikan faktor seperti kompensasi, maupun lingkungan kerja para karyawannya. Tujuan tingkatan kinerja seseorang karyawan merupakan buat tingkatan mutu sesuatu industri. Salah satunya merupakan dengan mengapresiasi terhadap prestasi kerja yang sudah dicoba oleh seseorang karyawan, tidak hanya itu pemberian kompensasi pula ialah perihal yang penting dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja seseorang karyawan.

Perusahaan perlu memperhatikan betul terkait dengan kinerja karyawan tersebut, karena dengan kinerja karyawan yang baik maka tujuan perusahaan pun juga akan tercapai. Maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri seperti faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal yang

mempengaruhi kinerja karyawan adalah yang timbul dari diri karyawan tertentu, seperti sikap, kepribadian, bentuk tubuh, jenis kelamin, umur, dan faktor lain yang timbul dari kepribadian seseorang. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan kerja orang tersebut. Misalnya aturan organisasi, sikap karyawan lain, gaji yang diterima dan lain-lain. maka dapat dikatakan bahwa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaji atau *feedback* dari perusahaan dan juga lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja (Sedarmayanti, 2014).

Menurut Hasibuan (2011) kompensasi merupakan faktor penting dan harus perhatian bagi banyak organisasi dalam hal mempertahankan dan melibatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan perlu memperhatikan terkait dengan kompensasi apabila ingin tujuan perusahaan itu tercapai, dengan kompensasi yang sepadan maka itu dapat menunjang kinerja dari pada karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Dijelaskan oleh Bangun (2012) kompensasi adalah *feedback* dari perusahaan untuk karyawan berupa uang, barang atau kesenangan, yang berhak diterima oleh karyawan sesuai dengan hasil pekerjaannya. Perusahaan harus faham dengan beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan karena dengan begitu perusahaan dapat mengatur berapa gaji maupun bonus yang akan didapat oleh karyawan. Rivai (2011) mengklasifikasikan bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi langsung yaitu kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasinya untuk kepentingan perusahaan sementara kompensasi tidak langsung itu bonus tambahan kepada karyawan berdasarkan kebijakan manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tanpa adanya kompensasi yang seimbang maka akan menimbulkan masalah-masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan yang diakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Angesti (2018), Suryani (2019) dan Fauzan (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif kepada kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Risqon dan Purwadi (2012) dan Rianda dan Winarno (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja yang sesuai yang dapat mendukung kinerja karyawan sangat penting. Dengan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan, manajemen perusahaan juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Perusahaan harus memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawannya dalam bekerja. Sedarmayanti (2014) berpendapat bahwasanya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Lingkungan kerja organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelancaran produksi di lingkungan yang sesuai, sehingga karyawan tetap puas dengan kinerja aktivitasnya, namun juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Simamora (2015) mengutarakan secara umum jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan fisik yaitu semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan sementara lingkungan kerja non fisik yaitu semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja termasuk pelayanan tenaga kerja, seperti salah satu faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja diperusahaan. Dengan pelayanan yang baik dari perusahaan maka karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, seperti pelayanan makan, pelayanan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya, penyediaan kamar mandi, serta kondisi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Suharyanto (2014), Nabawi (2019) dan Herlina (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Rukmini (2016) dan Warongan dan Dotulong (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, PT. Gracia Optima Masterpro sebagai fokus penelitian yaitu perusahaan yang berada di Kelurahan Ciptomulyo, Kecamatan Sukun, Kota Malang. Perusahaan ini bergerak di bidang percetakan yang khusus mencetak *cigarette packaging* dan *food packaging*. Beberapa pelanggan dari perusahaan ini adalah perusahaan rokok dan perusahaan makanan yang berada di sekitar kota Malang. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan di PT Gracia Optima Masterpro, menyatakan bahwa mereka masih merasa belum puas dengan bonus yang diterimanya, karena bonus yang diberikan terkadang tidak sesuai

dengan pekerjaan yang dibebankan. Terjadinya konflik nilai dimana ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan dan juga imbalan yang tidak memadai, karena kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan volume pekerjaannya.

Selain itu peneliti juga melihat fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan bahwa keadaan lingkungan kerja di PT. Gracia Optima Masterpro sudah cukup baik, terlihat pada penataan ruang yang ada disana memudahkan para karyawan dalam menjalani tugas-tugas mereka. Namun dalam segi suhu udara yang ada tidak terlalu bagus dikarenakan sirkulasi udara yang minim serta dalam hal sinergitas karyawan dinilai kurang baik dikarenakan hubungan antar karyawan yang kurang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong kinerja yang optimal, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berakibat buruk terhadap kinerja karyawan. Visi dan misi perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Baik buruk hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik. Maka dengan hal tersebut yaitu kinerja karyawan yang kurang optimal yang mana dalam hal ini disebabkan oleh kompensasi dan lingkungan kerja yang kurang sesuai dengan harapan karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei pada lokasi penelitian PT. Gracia Optima Masterpro dengan melakukan wawancara dengan manajer perusahaan, mengatakan bahwa kinerja karyawan memperlihatkan kinerja yang kurang optimal dilihat dari selama satu tahun terakhir karyawan belum mampu memenuhi target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1.1 Perbandingan Target dan Realisasi PT. Gracia Optima Masterpro

Bulan	Volume		
	Target (dalam exemplar)	Realisasi (dalam exemplar)	Tercapai/Tidak tercapai
Januari	15.000	14.631	Tidak tercapai
Februari	15.000	14.547	Tidak tercapai
Maret	20.000	19.156	Tidak tercapai

Bulan	Volume		
	Target (dalam exemplar)	Realisasi (dalam exemplar)	Tercapai/Tidak tercapai
April	20.000	19.572	Tidak tercapai
Mei	25.000	27.122	Tercapai
Juni	19.000	18.671	Tidak tercapai
Juli	22.000	21.419	Tidak tercapai
Agustus	17.000	16.215	Tidak tercapai
September	17.000	16.722	Tidak tercapai
Oktober	18.000	17.381	Tidak tercapai
November	21.000	20.357	Tidak tercapai
Desember	21.000	22.788	Tercapai

Sumber : Data laporan tahun 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa volume target dan realisasi PT. Gracia Optima Masterpro setiap bulannya tidak stabil dan cenderung menurun, nampak mengalami kenaikan hanya pada bulan Mei dan Desember saja. Hal ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan PT. Gracia Optima Masterpro yang belum optimal. Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi diatas penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gracia Optima Masterpro”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Gracia Optima Masterpro?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gracia Optima Masterpro?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gracia Optima Masterpro?
4. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gracia Optima Masterpro?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Gracia Optima Masterpro.

2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gracia Optima Masterpro.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gracia Optima Masterpro.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gracia Optima Masterpro.

1.4 Batasan Masalah

- Variabel kompensasi mengacu pada indikator kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan yang kemudian di kelompokkan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.
- Variabel lingkungan kerja mengacu pada indikator lingkungan kerja yakni bahwa lingkungan kerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan dan di kelompokkan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis : Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan mengenai teori dan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis : Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan sekaligus sebagai informasi dan masukan dalam pengambilan keputusan internal perusahaan.