

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan

keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Karena suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Moehariono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi adalah kompensasi.

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Perusahaan mengakui bahwa kompensasi tidak hanya bisa menarik pelamar kerja yang potensial, memotivasi, dan mempertahankan karyawan, tetapi juga mempertinggi daya saing, kelangsungan hidup, dan profitabilitas organisasi. Khususnya masalah kompensasi sebagai imbal jasa dari pengusaha kepada karyawan yang telah memberikan kontribusinya selalu menjadikan sebagai ukuran puas atau tidaknya seseorang dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. kurangnya pemberian kompensasi dapat menyebabkan

rendahnya kinerja karyawan. Demikian pula pemberian kompensasi dapat berdampak negatif apabila dalam pelaksanaannya tidak adil dan tidak layak yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan seharusnya tergantung kepada besar kecilnya pemikiran yang disampaikan oleh pekerja kepada perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut mengingat pemberian kompensasi harus adil tentunya harus ada ukuran yang jelas dan transparan misalnya berdasarkan *outputnya* (prestasi yang dicapai). Menurut Marihot Tua E.H. dalam Danang Sunyoto (2013:153), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insetif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Selain itu faktor lain yaitu budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge dalam Danang Sunyoto (2013: 225) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Setiap individu yang bergabung di dalam sebuah organisasi memiliki berbagai budaya yang berbeda, karena disebabkan latar belakang budaya yang berbeda, namun perbedaan itu semua dapat digabungkan dengan budaya organisasi dengan tujuan supaya menjadikan sebuah kelompok untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Adanya perbedaan yang muncul

karena karyawan tidak dapat menerima pertentangan dengan budaya yang telah dimilikinya, dapat membuat kinerja karyawan menurun dan lemahnya organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Danang Suyoto (2012:43) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan yang melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan penerangan.

Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja karyawan secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja. Lingkungan Kerja memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang.

Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi.

Teh botol sosro didirikan oleh keluarga Sosrodjojo memulai bisnisnya pada tahun 1940 dikota Slawi, Jawa Tengah dengan memproduksi dan memasarkan teh seduh merek “ teh cap botol “. Pada tanggal 17 juli 1974, Keluarga Soegiharto Sosrodjojo dan saudara-saudaranya resmi mendaftarkan perusahaan baru tersebut dengan nama PT. Sinar Sosro, yang berdomisili di Jalan Raya Sultan Agung Km. 28, Medan Satria, Bekasi – yang juga merupakan lokasi pabrik pertama Teh botol sosro sekaligus merupakan pabrik teh siap minum dalam kemasan yang pertama di Indonesia. PT. Sinar Sosro adalah perusahaan yang bergerak dibidang minuman ringan, terutama yang berbahan dasar teh. PT. Sinar Sosro merupakan salah satu cabang yang berada di Bangka Belitung yang berdiri pada tahun 1996. PT. Sinar Sosro juga berperan dalam program-program untuk mensejahterakan outlet-outlet dari segi pengambilan barang-barang dan terus menerus secara konsisten dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian target omset.

PT. Sinar Sosro beralamatkan di Jalan Koba Km. 4 No. 35 Gang Engtay Kel. Dul Kec. Pangkalan baru Kab.Bangka Tengah. PT. Sinar Sosro juga menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Bangka Belitung, dimana PT. Sinar Sosro mempunyai karyawan sebanyak 46 orang dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

Tabel. I.1 Data Karyawan PT. Sinar Sosro Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin (SMA, DI, DIII, S1)

No	Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan
1	SMA/SMK	40	1
2	DI	-	1
3	DIII	1	-
4	S1	1	2
Jumlah		42	4

Sumber : Data diolah Peneliti, 2016

Berdasarkan dari tabel I.1, dapat dilihat dari tingkat pendidikan akademis pada PT. Sinar Sosro dengan jumlah karyawan sebanyak 46 orang, yang diantaranya terdapat 42 orang laki-laki dan 4 orang perempuan, bahwa terdapat 41 orang karyawan dengan pendidikan SMA/SMK, 1 orang karyawan dengan pendidikan DI, 1 orang karyawan dengan pendidikan DIII, dan 3 orang karyawan dengan pendidikan S1.

Selain dengan data yang diperoleh dari objek penelitian, survey awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan pada PT. Sinar Sosro.

Tabel I.2 Hasil Survei Awal terhadap 20 Orang Karyawan PT. Sinar Sosro

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE (%)
1	Apakah tingkat kompensasi di PT Sinar Sosro bekerja sesuai dengan pekerjaan anda?	Ya :4	Ya : 20 %
		Ragu-ragu :6	Ragu-ragu : 30%
		Tidak :10	Tidak : 50%
2	Kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada PT. Sinar Sosro lebih banyak diselesaikan secara tim dari pada individu?	Ya :3	Ya :15%
		Ragu-ragu :8	Ragu-ragu :40%
		Tidak :9	Tidak :45%
3	Apakah kebersamaan didalam organisasi terjalin dengan baik pada PT Sinar Sosro?	Ya :5	Ya :25%
		Ragu-ragu :7	Ragu-ragu :35%
		Tidak :8	Tidak :40%
4	Apakah lingkungan kerja pada	Ya :4	Ya :20%

	PT. Sinar Sosro aman dan nyaman?	Ragu-ragu :6 Tidak :10	Ragu-ragu :30% Tidak :50%
5	Apakah seluruh karyawan pada PT. Sinar Sosro memiliki hubungan yang harmonis?	Ya :4 Ragu-ragu :8 Tidak :8	Ya :20% Ragu-ragu :40% Tidak :40%
6	Secara keseluruhan, saya mampu melakukan pekerjaan saya pada PT. Sinar Sosro dengan tanpa banyak kesalahan?	Ya :6 Ragu-ragu :6 Tidak :8	Ya :30% Ragu-ragu :30% Tidak :40%
7	Apakah seluruh karyawan PT. Sinar Sosro dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah di buat?	Ya :5 Ragu-ragu :6 Tidak :9	Ya :25% Ragu-ragu :30% Tidak :45%

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal, banyak responden yang menjawab tidak dan ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Bangka Tengah.

Melanjutkan kesimpulan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro?
5. Apakah kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan dan keterbatasan kemampuan yang akan di teliti, peneliti membatasi penyajian hanya pada variabel kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, di mana objek penelitian di ambil hanya dalam ruang lingkup PT. Sinar Sosro.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja serta pengaruhnya bagi peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan acuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mengurangi masalah kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja pada karyawan di PT. Sinar Sosro.

3. Manfaat Kebijakan

Dalam penelitian ini di harapkan dapat diajdikan reperensi dalam pengambilan kebijakan pada PT. Sinar Sosro dan memberikan masukan sebagai input dan sumbangan pikiran dalam upaya peningkatan kinerja karyawan kearah yang lebih baik.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran yang jelas didalam pemahaman skripsi ini, penulis mengemukakan sistematika meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Mendeskripsikan mengenai konsep-konsep teori berdasarkan pada permasalahan yang di teliti antara lain yang berhubungan dengan kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel yang diteliti, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**