

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik karena karyawan adalah aset yang paling berharga dalam suatu perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana pihak perusahaan berwenang untuk mengatur ketentuan tentang ketenagakerjaan serta dari bagian-bagian dari peraturan perusahaan yang mengatur kinerja karyawan berdasarkan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada karyawan. Menurut Syamsir Torang (2014:74) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada

norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti Kompensasi Finansial dan Kondisi Lingkungan kerja Fisik serta faktor-faktor lainnya. Jumlah hasil balas jasa yang didapatkan dalam bekerja dan kondisi kenyamanan lingkungan kerja dalam bekerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.

Pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Mondy (2008:4) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu didalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi finansial. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan.

Lingkungan kerja fisik adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman bagi karyawan dapat menjamin bekerja dengan bersemangat, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja fisik. Untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna. lingkungan kerja adalah, tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri.

PT. Karini Utama Berlokasi di Desa Kemuja, 20 km dari pusat kota Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, PT. Karini Utama yang bergerak di bidang usaha Pengolahan Karet Remah (*Crumb Rubber*), dengan luas lahan sekitar 5 hektar mulai beroperasi sejak tahun 1994 dengan kapasitas terpasang adalah 80.000 ton pertahun. Hasil produksi berupa barang setengah jadi diekspor ke luar negeri, seperti China, Korea, Jerman, Turki, Pakistan, Amerika, dan lain-lain. Selain itu dengan adanya PT. Karini Utama maka unit-unit pasar lelang karet rakyat banyak didirikan untuk membantu petani karena dapat meningkatkan harga jual karet mereka ataupun bagi pabrik untuk ketersediaan bahan baku atau stok ke depannya. Berikut tabel data karyawan PT. Karini Utama.

Tabel. I.1 Data Karyawan Berdasar bagian Kerja pada PT. Karini Utama.

No	Bagian Kerja	Laki-Laki	Perempuan
1	Produksi	66	-

2	Teknik	17	-
3	Laboratorium	8	4
4	Pembelian	15	3
5	Kantor	13	5
6	Gudang	13	-
7	Satpam	12	-
8	Manajemen	2	2
Jumlah		146	14

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 8 bagian kerja pada bagian produksi PT. Karini Utama dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 146 orang dan karyawan perempuan sebanyak 14 orang karyawan. Jadi jumlah karyawan adalah 160 orang.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari PT. Karini Utama terdapat masalah dalam kinerja karyawan yaitu dengan tidak tercapainya target produksi *Crumbing*. Berikut ini data target dan realisasi produksi *Crumbing* PT. Karini Utama pada Semester 1 Tahun 2015.

Tabel. I.2 Target dan Realisasi Produksi *Crumbing* PT. Karini Utama pada Semester 1 Tahun 2015

No	Bulan	Target Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Persentase
1	Januari	937.047	856.520	91,4%
2	Februari	878.912	810.487	92,2%
3	Maret	1.001.095	1.000.020	99,8%
4	April	1.041.011	1.000.376	96,1%
5	Mei	1.103.052	1.004.845	91,1%
6	Juni	1.176.185	1.011.045	85,9%

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa realisasi produksi setiap tahun selalu mengalami penurunan dari target yang telah ditetapkan perusahaan, target akan tercapainya realisasi sudah menjadi prioritas utama dalam perusahaan yang tidak dicapai pada semester awal tahun 2015. Pada bulan januari persentase realisasi produksi sebesar 91,4%, kemudian pada bulan february persentase realisasi mengalami penurunan sebesar 92,2%, pada bulan maret persentase realisasi produksi sebesar 99,8%, pada bulan april persentase realisasi produksi sebesar 96,1%, pada bulan mei persentase realisasi produksi sebesar 91,1%, dan pada bulan juni persentase realisasi produksi sebesar 85,1%.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan dimana pada PT. Karini Utama tidak adanya bonus yang didapatkan karyawan serta insentif bagi karyawan yang telah bekerja dengan baik dan sebagai balas jasa lebih. Pemberian Kompensasi finansial merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang didapatkan. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat sehingga akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta cara kerja yang baik, sehingga diharapkan proses kerja perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Kondisi lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh

setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini data tingkat absensi karyawan PT. Karini Utama pada semester 1 Tahun 2015.

Tabel. I.3 Absensi Karyawan PT. Karini Utama pada Semester 1 Tahun 2015.

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Keterangan			Tingkat Absensi (%)
				Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpa (Orang)	
1	Januari	159	26	16	27	11	1,3
2	Februari	159	24	12	19	17	1,2
3	Maret	158	27	18	29	10	1,3
4	April	159	26	26	22	18	1,6
5	Mei	160	25	23	20	14	1,4
6	Juni	160	26	27	21	10	1,4

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan dari tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi pada semester 1 tahun 2015 setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan april, dimana dari jumlah karyawan sebanyak 159 orang dengan hari kerja efektif selama 26 hari, tingkat absensi sebesar 1,6 %.

Selain dengan data dari objek penelitian, survei 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. Karini Utama.

Tabel I.4 Hasil Survei Awal terhadap 20 Orang Karyawan pada PT. Karini Utama

No	PERTANYAAN	JAWABAN		PERSENTASE (%)	
1	Apakah balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan seperti gaji sudah sesuai?	Ya	: -	Ya	: -
		Ragu-ragu	: 4	Ragu-ragu	: 20 %
		Tidak	: 16	Tidak	: 80 %
2	Apakah pihak perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai bagi karyawan?	Ya	: 3	Ya	: 15%
		Ragu-ragu	: 7	Ragu-ragu	: 35 %
		Tidak	: 10	Tidak	: 50 %
3	Apakah pihak perusahaan selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik buat karyawan?	Ya	: 4	Ya	: 20 %
		Ragu-ragu	: 8	Ragu-ragu	: 40 %
		Tidak	: 8	Tidak	: 40 %
4	Apakah lingkungan kerja ditempat bekerja sudah nyaman dan aman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik?	Ya	: 1	Ya	: 5 %
		Ragu-ragu	: 11	Ragu-ragu	: 55 %
		Tidak	: 8	Tidak	: 40 %
5	Apakah hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan pihak perusahaan?	Ya	: 5	Ya	: 25 %
		Ragu-ragu	: 4	Ragu-ragu	: 20 %
		Tidak	: 11	Tidak	: 55 %

Sumber: data diolah peneliti 2016

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal banyak responden yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan kinerja karyawan pada PT. Karini Utama yang disebabkan oleh faktor kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karini Utama Kecamatan Mendo Barat”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karini Utama ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karini Utama ?
3. Apakah kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karini Utama ?

1.3 Batasan Masalah

Selain keterbatasan waktu dan biaya, batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik serta kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Karini Utama Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karini Utama.

2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Karini Utama.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karini Utama.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Karini Utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang teori-teori definisi kinerja karyawan, definisi lingkungan kerja, definisi kompensasi finansial, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai, pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan variable penelitian, skala pengukuran variabel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum PT. Karini Utama dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait.