

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek produksi maupun dari aspek sumber daya manusia. setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang terampil dan handal. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang terampil dan handal sangat diperlukan untuk mengoperasikan, mengatur, dan merawat berbagai mesin dan teknologi yang dimiliki perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang terampil dan handal akan menciptakan efisiensi dalam perusahaan. Efisiensi ini dapat terjadi karena karyawan mengoperasikan mesin dan teknologi lainnya sesuai dengan ketentuan dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan benar. Selain itu, karyawan yang terampil dan handal akan menghindarkan perusahaan dari pengeluaran biaya yang tidak perlu untuk memperbaiki mesin dan teknologi lainnya akibat kesalahan yang disebabkan oleh faktor manusia.

Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung

pada peralatan modern, saran prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai apabila kinerja yang dihasilkan karyawan tidak baik. Untuk melihat keberhasilan karyawan meraih kinerja yang baik dari waktu ke waktu, maka diperlukan adanya penilaian kinerja karyawan secara teratur, objektif, dan sistematis agar maksud dan tujuan dilakukan penilaian kinerja tersebut tercapai. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dari uraian tersebut jelaslah bahwa kinerja merupakan masalah penting dalam keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan keberlangsungan hidup. Salah satunya PT. Ladang Hijau Lamongan yang beralamatkan di jalan raya Mantup No. 83 Desa Bakalanpule, Kecamatan Tikung

Kabupaten Lamongan. Perusahaan ini telah berdiri selama 15 tahun di Lamongan.

Unit kerja yang dimiliki PT. Ladang Hijau terdiri dari 2 (dua) unit kerja yaitu unit kerja administrasi dan unit kerja produksi. Unit kerja administrasi terbagi atas beberapa bagian yaitu pimpinan, internal auditor, personalia dan umum, manajer produksi, manajer pemasaran serta bagian administrasi dan keuangan yang mana saling berkaitan langsung guna melakukan intensifikasi kerja. Sedangkan unit kerja produksi meliputi *crushing, granulation, drying, screening, packaging*, dan manajer produksi yang bertugas merencanakan, mengawasi, mengatur dan melaporkan segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan produksi untuk kemudian dilaporkan kepada unit kerja administrasi untuk selanjutnya dapat ditindak lanjuti dan digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Ladang Hijau Lamongan selama kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir adalah menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan pasti dapat merugikan perusahaan karena dengan menurunnya kinerja dapat menghambat produktivitas perusahaan itu sendiri. Pencapaian kinerja karyawan PT. Ladang Hijau Lamongan dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun, belum optimalnya kinerja karyawan bisa dilihat dari hasil kerja yang tidak bisa mencapai target produksi yang ditentukan perusahaan yaitu 500 ton per bulan, selain itu untuk mengukur kinerja karyawan yang dihasilkan yaitu dengan melihat lolos tidaknya kualitas yang diinginkan oleh perusahaan sebelum di distribusikan ke PT. Petrokimia Gresik. Untuk lebih jelasnya mengenai permasalahan kinerja yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Target Produksi (Januari - Desember) 2015

NO	BULAN	HASIL PRODUKSI PUPUK		
		TARGET PRODUKSI (Ton)	REALISASI PRODUKSI (Ton)	SELISIH
1.	JANUARI	500	500	-
2.	FEBRUARI	500	500	-
3.	MARET	500	488	12
4.	APRIL	500	496	4
5.	MEI	500	500	-
6.	JUNI	500	500	-
7.	JULI	500	498	2
8.	AGUSTUS	500	493	7
9.	SEPTEMBER	500	490	10
10.	OKTOBER	500	483	17
11.	NOVEMBER	500	478	22
12.	DESEMBER	500	471	29

Sumber: PT. Ladang Hijau Lamongan (2015)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi target produksi yang ditentukan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari target produksi dengan realisasi yang dihasilkan setiap bulannya, dapat diketahui pada bulan Januari dan Februari target produksi bisa dicapai, namun pada bulan Maret dan April mengalami penurunan hingga 12 ton. Pada bulan Mei dan Juni target produksi bisa dicapai, sedangkan pada 6 bulan berikutnya terus menerus mengalami penurunan jumlah produksi hingga mencapai 29 ton. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata masih banyak kinerja karyawan yang belum optimal dalam mencapai target produksi yang diinginkan perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan tugas yang sangat penting yang dilakukan oleh seorang manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diinginkan oleh perusahaan, salah satu cara yang

dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diterimanya, karyawan ingin memenuhi kebutuhan secara maksimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi finansial untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi.

Suatu fenomena yang dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila terpenuhi pemberian kompensasi finansial, secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja, jika tidak tentu akan menurunkan kinerja karyawan. Atas dasar tersebut, maka proses peningkatan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan dan insentif.

Sistem penggajian merupakan suatu faktor yang perlu diperhatikan, karena apabila sistem tersebut tidak ada masalah maka karyawan akan merasa puas dan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun sistem penggajian yang diterapkan oleh PT. Ladang Hijau yaitu sistem gaji bulanan, sistem gaji ini diberikan tiap bulan yaitu sebesar Rp.1.410.000 jika ditinjau dari upah minimum kota (UMK) gaji tersebut sudah memenuhi standart yang telah ditentukan oleh pemerintah, sedangkan tunjangan yang diberikan oleh PT. Ladang Hijau yaitu tunjangan umum sebesar Rp. 180.000 per bulan, selain gaji pokok dan tunjangan bentuk kompensasi lain yang diberikan perusahaan yaitu berupa insentif sebesar Rp. 500,000 per bulan. Banyaknya keluhan dan

ketidakpuasan atas pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan, maka secara langsung ataupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja mereka. Seperti pada saat ini, masih banyak masalah-masalah tentang kompensasi yang terdapat di perusahaan-perusahaan berkembang ataupun sedang berkembang. Masalah kompensasi yang biasa ditemukan pada perusahaan adalah tidak sesuai pemberian kompensasi dengan pekerjaan yang dilakukan, tidak meratanya pemberian insentif kepada karyawan.

Hal ini terdapat juga masalah tentang kompensasi di PT. Ladang Hijau Lamongan yaitu kurangnya pemberian kompensasi finansial yang berupa insentif terhadap karyawan. Kurangnya insentif yang diberikan perusahaan akan mengakibatkan karyawan beranggapan bahwa perusahaan kurang memperhatikan karyawannya, sehingga dengan hal ini maka karyawan akan merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka dan tentunya akan menurunkan kinerjanya. Berikut adalah tabel data insentif selama 1 tahun terakhir:

Tabel 1.2 Penurunan Jumlah insentif bulan (Januari-Desember) 2015

NO	BULAN	JUMLAH INSENTIF	JUMLAH INSENTIF YANG DITERIMA
1.	JANUARI	Rp. 500,000	Rp. 500,000
2.	FEBRUARI	Rp. 500,000	Rp. 500,000
3.	MARET	Rp. 500,000	Rp. 480,000
4.	APRIL	Rp. 500,000	Rp. 475,000
5.	MEI	Rp. 500,000	Rp. 500,000
6.	JUNI	Rp. 500,000	Rp. 500,000
7.	JULI	Rp. 500,000	Rp. 485,000
8.	AGUSTUS	Rp. 500,000	Rp. 475,000
9.	SEPTEMBER	Rp. 500,000	Rp. 465,000
10.	OKTOBER	Rp. 500,000	Rp. 460,000
11.	NOVEMBER	Rp. 500,000	Rp. 445,000
12.	DESEMBER	Rp. 500,000	Rp. 440,000

Sumber: PT. Ladang Hijau Lamongan (2015)

Dari tabel tersebut, menunjukkan penurunan jumlah insentif yang diterima karyawan selama 1 tahun terakhir, pada 2 bulan pertama jumlah insentif yang diterima sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar Rp. 500,000, pada bulan Maret dan April mengalami penurunan jumlah insentif, pada bulan Mei dan Juni insentif yang diterima sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, sedangkan pada bulan Juli sampai Desember terus menerus mengalami penurunan jumlah insentif hingga Rp. 60,000 per bulan. Hal tersebut sudah tentu akan menimbulkan rasa tidak puas bagi karyawan, karyawan akan merasa puas dalam kompensasinya berdasarkan persepsi mereka akan balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Jika dikelola dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta menjaga karyawan dengan baik, sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup karyawan mungkin merasa kurang puas terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

Uraian tersebut di atas menurut pengalaman empiris peneliti bahwa pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan sebagai suatu kebijakan pimpinan cenderung mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sehingga perlu ditinjau lagi dalam pemberiannya. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemo (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat

meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja yang dihasilkan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.13/Men/X2011 telah ditetapkan NAB (nilai ambang batas) untuk lingkungan kerja fisik terdiri dari NAB untuk temperatur di tempat kerja mengacu kepada kisaran suhu 21°C - 30°C (suhu basah alami) dengan kelembapan relatif 65%-95%. Sedangkan NAB untuk kebisingan telah direkomendasikan oleh ACGIH (*American conference of government industrial hygienists*) dan ISO (*International standar Organization*) di tempat kerja ditetapkan sebesar 85 dB(A) dengan waktu paparan per hari 8 jam. NAB pencahayaan di tempat kerja yang memiliki intensitas cahaya di ruang kerja yaitu 100 LUX pekerja kasar dan tidak terus menerus, 200 LUX untuk pekerjaan kasar dan terus menerus, 300 LUX untuk pekerjaan rutin serta 500 LUX untuk pekerjaan untuk pekerjaan agak halus. Tata ruangan di tempat kerja juga menentukan kenyamanan dimana bangunan harus kuat, terpelihara, bersih dan tidak memungkinkan terjadinya gangguan kesehatan dan kecelakaan.

Pemilik perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja bagi para pekerjanya agar dapat memaksimalkan kemampuannya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Akan tetapi hal-hal seperti ini sepertinya belum bisa dirasakan oleh para karyawan yang mana perusahaan hanya memusatkan perhatiannya pada profit dan sedikit mengalihkan pandangan pada pekerjanya.

Lingkungan kerja fisik yang ada di PT. Ladang Hijau pada bagian produksi juga masih menunjukkan ada perbedaan dari keadaan normatifnya seperti: ruangan kerja terlalu padat, penerangan yang tidak baik yaitu kurang dari 200 LUX untuk pekerjaan kasar dan terus menerus, suara bising yang melebihi

dari nilai ambang batas(NAB) yaitu sebesar 85dB (A) , sirkulasi udara yang kurang memadai yaitu kurang dari 0,283 m³/menit per orang dengan laju ventilasi 0,15-0,25 m/detik, temperatur ditempat kerja yang terlalu tinggi yaitu lebih dari 30⁰ C dan polusi udara yang disebabkan oleh keluar masuknya kontainer-kontainer ke pabrik yang dapat menimbulkan polusi udara di sekitar sehingga mencemari udara di sekitar pabrik yang lambat laun dapat berdampak buruk bagi karyawan yang menghirup udara tersebut , kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunkan kinerjanya. Oleh karena itu perusahaan juga di tuntut untuk memberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mencukupi bagi para karyawannya, agar karyawan merasa nyaman dengan ruang kerja dan lingkungan kerjanya. semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri,

Banyak penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja, diantaranya yang dilakukan oleh Fronica dkk (2005) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan kinerja karyawan menurun. Selanjutnya penelitian yang di lakukan oleh Pertiwi (2014) dalam penelitian ini menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang memuaskan.

Penelitian ini dilakukan di PT Ladang Hijau Lamongan adalah salah satu perusahaan pembuatan pupuk petrokanik yang menjadi mitra binaan dari Petrokimia Gresik dengan kode produksi P-(008) yang mempunyai tujuan menjadi produsen pupuk dan produk kimia lainnya yang berdaya saing tinggi dan produknya paling diminati konsumen, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan

dukungan penuh dari para karyawannya. Karyawan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar memberikan kinerja terbaiknya.

Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga menimbulkan tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka perusahaan harus memperhatikan karyawannya, sehingga dengan hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan uraian di atas tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik maka penulis tertarik untuk meneliti dengan melakukan pendekatan terhadap perusahaan dengan mengambil judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Ladang Hijau Lamongan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Ladang Hijau, Lamongan?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Ladang Hijau, Lamongan?
3. Apakah kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Ladang Hijau, Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Ladang Hijau, Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Ladang Hijau, Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik, secara silmultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Ladang Hijau, Lamongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan masukan-masukan guna membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diambil oleh perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

- a. Sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai refrensi bagi pihak yang berkepentingan.
- b. Dapat menambah kelengkapan hasil penelitian dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang lain dengan masalah yang sama.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik dimasa yang akan datang.

4. Bagi Peneliti

- a. Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
- b. Mengaplikasikan teori yang didapat dibangku perkuliahan.