

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Menurut Mangkunegara (2008: 1) Sumber daya manusia di perusahaan harus dikelola dengan baik dan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Suatu perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik demi kemajuan dan tujuan perusahaan. Keberhasilan kinerja suatu perusahaan salah satu yang menentukan adalah hasil kinerja karyawan yang baik, dan kinerja karyawan yang baik tercipta dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan optimal. Maka dari itu perusahaan harus mencari manusia-manusia yang berkualitas agar bertahan dalam menghadapi hambatan dan ancaman serta peluang-peluang yang di akibatkan ketatnya persaingan antar organisasi.

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang diciptakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika Moeheriono,(2012:96-97).

Menurut Bangun (2012:234) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, kualitas pekerjaan artinya setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama dengan team. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tentunya banyak sekali cara yang dapat digunakan oleh perusahaan salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja.

menurut Wibowo (2010: 379) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan mengarahkan, menjaga, menunjukan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Dalam konteks perusahaan cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi.

Menurut Notoatmodjo, (2015: 142) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat komplek pemberian kompensasi pada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Kompensasi dan tunjangan menjadi salah satu faktor pendorong utama engagement (ketertarikan) karyawan di perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kemudian, program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena dapat mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki atau dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi pada organisasi Notoatmodjo (2015).

Lebih lanjut motivasi dan kompensasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya atau dengan kata lain kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Abdurahman, 2008: 93).

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat performa karyawan menurun dan menyelesaikan target yang diberikan sehingga kurang efektif dan efisien.

Menurut Nitisemito (2000: 183) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keadaan disekitar tempat kerja, dan sebagainya. Sedangkan menurut Supardi (2003: 37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas kinerja karyawan.

Memberikan dorongan motivasi dan kompensasi akan meningkatkan semangat kerja juga memperhatikan lingkungan kerja adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan bila lingkungan kerja nyaman bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Pada penelitian-penelitian terdahulu, terdapat banyak hal yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian Siti Nailatul (2018) bahwa kompensasi dan motivasi sangat penting ketimbang lingkungan kerja karena dari penelitian ini kompensasi dan motivasi sangat berpengaruh ketimbang lingkungan kerja. Selain itu penelitian lain juga menjabarkan Catur Prasetya (2014) bahwa semua komponen baik kompensasi, motivasi dan lingkungan sangat berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan peneliti menjadikan CV. KIM JON sebagai objek penelitian. CV. KIM JON adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri pembuatan sandal produk yang dihasilkan dari perusahaan ini berupa sandal slop, sandal jepit dan yang terbaru adalah sandal gunung merek Kim Jon.

Adapun lokasi pabrik berada di Jalan Raya Sumobito Kesamben Desa Carang Rejo, Kec. Kesamben, Kab. Jomban.

Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi begitu pula dengan CV. KIM JON. Harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern persaingan akan muncul dengan pabrik pembuatan sandal merk lain dengan kualitas produksi yang terbaik dan memenuhi apa yang di inginkan kan konsumen dalam hal ini adalah sandal yang diproduksi oleh CV. KIMJON.

Dalam menghadapi ketatnya persaingan dan memenuhi keinginan konsumen tersebut harus di dukung dengan kinerja yang berkualitas dan selalu memiliki rasa semangat yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah di tetapkan CV. KIMJON dalam mencai target produksinya. Berikut adalah tabel data produksi dari CV. KIMJON.

Tabel 1. 1 Data Produksi CV KIM JON 2021

No	Bulan	Target Produksi	Realisai	Persentase (%)
1	Januari	1.000 kodi	800 kodi	80 %
2	Februari	1.000 kodi	950 kodi	95%
3	Maret	1.500 kodi	1.500 kodi	100%
4	April	1.700 kodi	1.700 kodi	100%
5	Mei	1.500 kodi	1.400 kodi	97%
6	Juni	1.000 kodi	850 kodi	85%
7	Juli	1.500 kodi	1.450 kodi	93%
8	Agustus	1.500 kodi	1.500% kodi	100%
9	September	1.000 kodi	1.000 kodi	100 %
10	Oktober	1.000 kodi	1.000 kodi	100 %

11	November	1.000 kodi	950 kodi	95 %
12	Desember	1.000 kodi	800 kodi	80 %

Sumber: Data Produksi CV. KIM JON.

Dari table 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian target pada bulan bulan tertentu mengalami penurunan hal ini belum mencerminkan kinerja karyawan yang maksimal pada CV. KIM JON. Penurunan kinerja karyawan ini biasanya bisa disebabkan kurangnya motivasi dan kompensasi yang diberikan yang belum bisa mendorong semangat kerja karyawan, kurangnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan di dalam lingkungan kerja di CV. KIM JON juga menjadi pemicu tidak tercapainya target yang telah diberikan.

Tabel 1. 2 Daftar Karyawan CV. KIM JON

No	Sub.Pembagian Kerja	Jumlah Karyawan
1	Kepala Bagian	1
2	Bagia Plong	10
3	Bagian Pres	5
4	Bagian Jahit	50
5	Bagian Outsol	40
6	Bagian Klebutik	35
7	Bagian Pemasaran	9
	Jumlah	150

Sumber: Daftar Karyawan CV. KIM JON

Dari Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa terdapat tujuh sub bagian kerja bagian dengan total jumlah karyawan yaitu 150 karyawan. Terdapat sebuah permasalahan umum dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan yang mengakibatkan karyawan berangkat telat dan tidak hadir dalam setiap bulannya. Berikut adalah data daftar hadir karyawan CV. KIMJON.

Tabel 1. 3 Daftar Hadir Karyawan CV. KIMJON

Bulan	Tepat Waktu	Terlambat	Izin	Sakit	Tanpa keterangan	Total
Januari	136	8	3	1	2	150
Februari	140	9	-	2	-	150
Maret	141	9	-	-	-	150
April	143	7	-	-	-	150
Mei	139	8	-	3	-	150
Juni	126	12	2	7	3	150
Juli	139	8	-	3	-	150
Agustus	142	4	1	1	2	150
September	141	7	3	1	-	150
Oktober	146	4	-	-	-	150
November	147	5	-	2	-	150
Desember	127	10	3	5	3	150

Sumber: daftar hadir CV. KIMJON 2021

Berdasarkan table absensi di atas CV. KIM JON pada tahun 2022.

Tabel tersebut menunjukkan suatu persoalan yang dialami oleh CV tersebut yaitu masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan juga tidak hadir tanpa keterangan dalam perbulannya. Permasalahan ini menunjukkan masih rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Dari hasil pengamatan di lapangan CV. KIMJON dianggap kurang mampu memberikan balas jasa yang sebanding dengan kinerja karyawan tercapainya selain itu karyawan CV. KIMJON merasa kurang diberikan pengakuan dari atasan sehingga tidak memiliki gairah secara maksimal dalam bekerja dari permasalahan tersebut pemberian motivasi kerja yang kuat di harapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan CV. KIMJON.

Terdapat pula permasalahan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. KIMJON. Selama ini pemberian gaji yang belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Jombang pada tahun 2021 adalah Rp. 2.645.094 sementara gaji karyawan CV. KIMJON sendiri hanya di angka Rp.2.500.000 kebawah, karyawan juga jarang sekali mendapatkan bonus atas apa yang telah di kerjakan dan sesuai dengan target yang di berikan, selain tidak di berikan bonus tunjangan yang diberikan CV. KIMJON hanya tunjangan hari raya karyawan tidak mendapat tunjangan lain seperti tunjangan Kesehatan, asuransi jiwa, liburan, program pensiun dan tunjangan lain. Fasilitas yang di dapat karyawan juga kurang memadai sebagian karyawan pemasaran tidak mendapatkan kendaraan kerja, seluruh karyawan tidak memiliki seragam kerja, akses internet yang kurang memadai dan lain sebagainya.

Selain permasalahan di motivasi dan kompensasi juga terdapat masalah di dalam lingkungan kerja CV. KIMJON dari pengamatan awal peneliti Lingkungan kerja non fisik yang ada di ruang kerja CV KIMJON menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, hanya saja dalam ruang kerja terdapat masalah komunikasi antara karyawan yang kurang maksimal sementara berikut adalah gambaran lingkungan kerja fisik yang berada di CV KIMJON suhu ruangan yang pengap karena dalam proses produksi dalam satu ruangan terdapat 15-20 orang yang tidak menggunakan pendingin ruangan melainkan hanya menggunakan berupa dua kipas angin, lokasi kerja kerja yang hanya memiliki mushola yang kurang jika di hitung dari jumlah karyawan yang bekerja yaitu 150 orang sehingga bergantian dalam melakukan ibadah yang

masalah membuat karyawan kesulitan mengatur waktu jam kerja, ruangan yang bising dari suara mesin menyulitkan karyawan dalam berkomunikasi, pencahayaan ruangan tidak terlalu terang, dan juga mengeyampingkan keselamatan karyawan di gambarkan dari seluruh karyawan tidak menggunakan peralatan keaman dalam melakukan pekerjaanya masing masing.

Dari uraian latar belakang di atas maka Penulis menetapkan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. KIMJON di Kab. Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, maka pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV.KIM JON.?
2. Apakah Kompesensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV.KIM JON.?
3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV.KIM JON.?
4. Apakah lingkungan kerja lebih berpengaruh dari pada motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. KIM JON.?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dapat dilakukan dengan batasan masalah agar lebih fokus, yaitu objek yang di kaji merupakan CV. KIM JON di Jombang dengan masalah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

1.4 Manfaat

Adapun manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah ilmu dan pengetahuan tentang adanya pengaruh, motivasi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai referensi CV. KIM JON dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang relevan dengan menganalisa isi penelitian ini.

3. Bagi Lembaga Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia terutama tentang pengaruh motivasi kerja kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan referensi untuk mempersiapkan calon lulusannya yang akan terjun di dunia kerja agar dapat memiliki kompetensi sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan serta penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi Objek Penelitian dan Pembaca

- a. Memberikan informasi dan pandangan untuk bahan pertimbangan mengenai adanya pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Tujuan

1. Untuk mengetahui Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. KIM JON.
2. Untuk mengetahui Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. KIM JON.
3. Untuk mengetahui Variabel lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. KIM JON.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. KIM JON.