

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi atau perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin kompetitifnya persaingan dengan perusahaan pesaing lainnya.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Permasalahan pada kinerja karyawan yang diterapkan oleh pihak manajemen, perusahaan yang bergerak dibidang produksi sepatu dan sandal ternyata belum berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal pekerjaan harus sesuai dengan standar, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang ada disekitarnya. Hal ini menunjukan hasil jumlah produk yang dihasilkan perusahaan dalam tahun ini bisa di tunjukkan pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1 Target dan realisasi produk PT. Nikko Sidoarjo

Bulan	Target	Realisasi	Selisih	Persentase
Juli	3600	3450	150	4%
Agustus	3600	3350	250	7%
September	3600	3150	450	12%
Oktober	3600	3000	600	17%
November	3600	2800	800	22%

Sumber: PT. Nikko Sidoarjo tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.1 Terlihat jumlah produk yang dihasilkan perusahaan dari bulan ke bulan tidak sesuai target perusahaan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi target yang di tentukan oleh perusahaan, bahwa terdapat penurunan dalam produksi, sehingga menggambarkan kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan jarang mendapatkan bonus dan lingkungan kerja yang kurang kondusif kepada karyawan.

Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Yusnaena (2012: 2) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan.

Untuk mewujudkan keseimbangan tersebut, hak dan kewajiban terpenuhi dari pemberian balas jasa salah satunya adalah pemberian kompensasi yang

sesuai dengan kemampuan dan kontribusi para karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Karena masalah pemberian kompensasi menjadi masalah yang sensitif untuk dibicarakan. Dalam kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur dalam kompensasi dan skala kompensasi dalam praktiknya belum memahami secara benar sistem kompensasi.

Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja pegawai akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Menurut Putranto (2012: 2) sistem kompensasi kerja yang baik yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan (Yulharsari, 2012: 2).

Permasalahan kompensasi di PT. Nikko Sidoarjo tersebut terjadi karena Pemberian kompensasi yang dianggap masih kurang oleh karyawan terutama dalam tunjangan–tunjangan. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan kurang memenuhi kebutuhan material dan non material. Pihak manajemen kurang memperhatikan karyawannya dengan cara memberikan bonus kepada

karyawan ketika target perusahaan tercapai. Gaji yang diberikan juga sering tidak tepat waktu. Ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan, hal ini mengakibatkan karyawan di PT. Nikko Sidoarjo kurang puas dengan apa yang di hasilkanya selama bekerja. Berikut adalah tabel data pemberian gaji periode tahun 2012 sampai dengan 2016 bisa ditunjukan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Gaji yang diterima karyawan PT. Nikko Sidoarjo periode
2012 – 2016**

No	Tahun	Gaji
1	2012	Rp. 1.500.000
2	2013	Rp. 1.750.000
3	2014	Rp. 1.750.000
4	2015	Rp. 2.000.000
5	2016	Rp. 2.500.000

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat gaji yang diberikan kepada karyawan dari tahun ke tahun masih tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup, hal ini menunjukan bahwa belum berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri.

Masih banyak masalah–masalah tentang kompensasi yang terdapat di PT. Nikko Sidoarjo seperti pemberian upah lembur perjam Rp.12.000 belum juga potongan upah karena absen tanpa alasan yang jelas, pemberian bonus 1x pertahun, sistem tunjangan pengunduran yang telah ditentukan untuk para karyawan, asuransi kesehatan seperti kunjungan dokter dan fasilitas kantor dan tempat parkir diluar.

Selain faktor kompensasi salah satu faktor penentu lainnya yaitu dengan lingkungan kerja yang sesuai dan dapat menunjang kinerja karyawan yang ada. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2007: 66) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang baik, yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan yang dapat memberikan rasa aman adalah lingkungan kerja yang didambakan oleh semua karyawan.

Hal ini membuat karyawan dalam bekerja lebih tercurahkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu karyawan merasa puas apabila kondisi lingkungan kerja memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif, maka karyawan akan cenderung menyukai pekerjaan dan bersemangat untuk melakukannya. Tetapi, jika mereka terbiasa mengalami lingkungan kerja yang membosankan maka mereka akan menganggap setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai tekanan bagi mereka. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal.

Permasalahan lingkungan kerja di PT. Nikko adalah dimana kondisi lingkungan yang kurang nyaman karena kondisi lingkungan yang kurang

kondusif dapat dilihat dari kipas angin diruang produksi ada yang mati, sirkulasi udara diruang produksi kurang memadai. Bahan dasar pembuatan sepatu dan sandal yang terbuat dari olahan karet menyebabkan ruangan akan semakin pengap sehingga karyawan yang bekerja dibagian tersebut harus memakai masker dan membuat kejenuhan karyawan dalam bekerja. Begitu juga didalam hubungan kerja dimana antara satu karyawan dengan karyawan lain kurang adanya komunikasi baik.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik (Davis dan Newstrom, 1985). Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya. Sebuah perusahaan yang beroperasi dan berkantor di pabrik pengolahan juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya.

Dengan tingkat persaingan yang semakin tinggi diantara perusahaan yang sejenis, menjadikan PT. Nikko Sidoarjo harus menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan mempertahankan kinerja yang baik dalam menghadapi tantangan, demi mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi dan lingkungan kerja dibutuhkan agar suatu pekerjaan itu dapat memacu kinerja karyawan. Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh**

Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikko Sidoarjo”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikko Sidoarjo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikko Sidoarjo?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikko Sidoarjo?
4. Diantara kedua variabel (kompensasi dan lingkungan kerja) manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikko Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikko Sidoarjo
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikko Sidoarjo
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikko Sidoarjo

4. Untuk mengetahui diantara kedua variabel (kompensasi dan lingkungan kerja) manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikko Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikko Sidoarjo sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan yang di ambil oleh perusahaan dimasa yang akan datang.

- b. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan.

- c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan refrensi untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan

- d. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

1. Sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai refrensi bagi pihak yang berkepentingan.

2. Dapat menambah kelengkapan hasil penelitian dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang lain dengan masalah yang sama.