

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama yaitu melakukan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, hal lain yang merupakan tujuan perusahaan yaitu memupuk keuntungan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan tersebut harus memiliki serta mengelola faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan tersebut. Salah satu faktor utamanya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah sehingga karyawan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan.

Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Demikian pula sebaliknya, tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja kerja identik dengan kualitas karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu faktor kompensasi dan lingkungan kerja saja. Kinerja karyawan terdorong dari banyak faktor.

Penelitian ini mengetahui kinerja karyawan pada perusahaan milik swasta yaitu PT. Total Chemindo Loka yang terletak di Kawasan Industri Pulau Gadung, Jalan Pulau Ayang No. 2 Jakarta Timur. Perusahaan ini bergerak di bidang household seperti pembersih lantai, sabun, pencuci piring, pembersih keramik, dan pembersih mesin-mesin industri. Keunggulan perusahaan ini menghasilkan produk-produk yang dibutuhkan setiap waktu. Perusahaan ini dipilih karna penulis bekerja sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan Salim Grup dan bertujuan untuk menghasilkan kebutuhan rumah tangga yang berkualitas tinggi dan diekpor ke beberapa negara, seperti Malaysia, Singapura, India, dan Afrika. Apabila dilihat dari produktifitasnya, perusahaan ini sudah cukup terbilang baik hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan yang terjadi di dalamnya. Dari hasil pengamatan peneliti, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawan disini masih kurang disiplin waktu, tanggungjawab, rendahnya kepedulian antar warga perusahaan yang dibuktikan dengan data penurunan kinerja karyawan dari tahun 2016-2020 selalu mengalami penurunan.

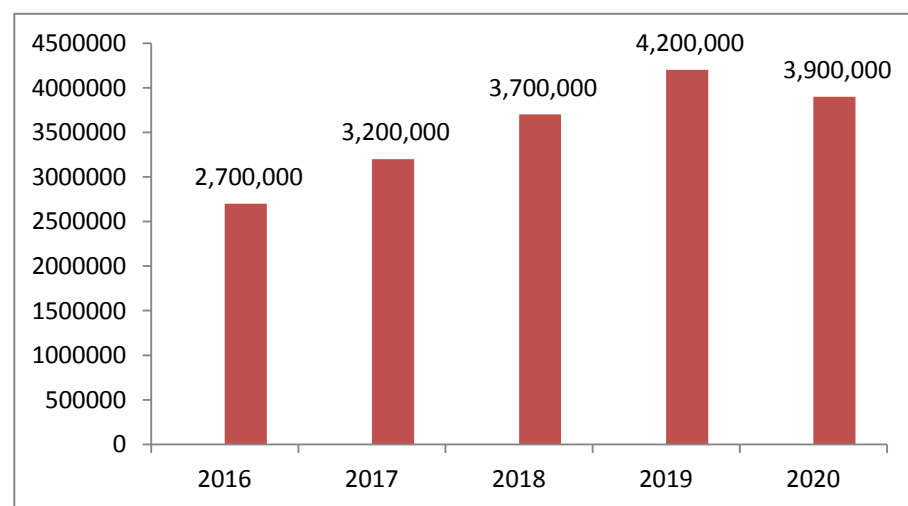
Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, banyak yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini penulis hanya fokus kepada variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan

baik.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya (Handoko, 2018:48). Bentuk dari Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu: (1) *financial compensation*, dan (2) *non-financial compensation* (Mondy, 2013:13). Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan sehingga kinerja karyawan pun dapat dicapai dengan baik. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan Kompensasi yang paling tepat untuk mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan sehingga akan memberikan hasil kinerja terbaiknya.

Kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji tetap setiap bulannya minimal sebesar Rp.3.950.000,00, atau Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku ditambah uang lembur, insentif dan THR. Namun, hal ini tidak berdampak semangat pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga menimbulkan pertanyaan apakah Kompensasi yang telah diberikan tersebut tidak mendorong kinerja karyawan yang baik. Namun dalam kinerja karyawan tak pernah lepas kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan juga.

lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka (Barry Render, dkk 2011:105). Adapun pemberian kompensasi yang telah diterapkan oleh PT. Total Chemindo Loka telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, berikut ini gambar pemberian kompensasi yang sudah diterapkan oleh PT. Total Chemindo Loka:



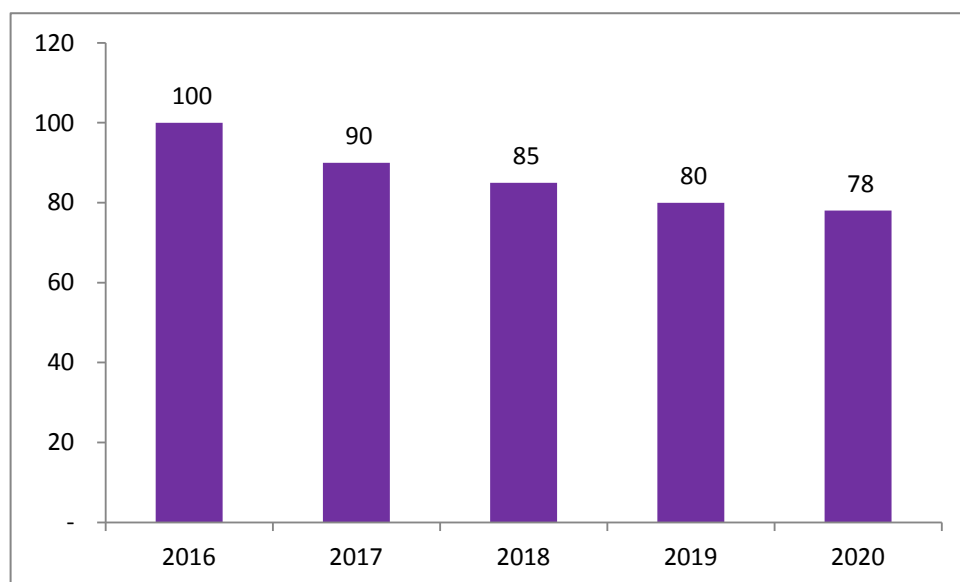
Sumber : Bagian MSDM PT. Total Chemindo Loka (data diolah 2020)

Gambar 1.
Pemberian Kompensasi PT. Total Chemindo Loka Tahun 2016-2020

Pemberian kompensasi dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 terus mengalami peningkatan, tetapi pada tahun 2020 mengalami penurunan hal ini disebabkan karena kondisi ekonomi pada tahun 2020 tidak stabil dikarenakan ada wabah virus covid 19 yang menyebabkan daya beli konsumen menurun dan perusahaan kesulitan dalam memberikan kompensasi, sehingga agar tetap beroperasi perusahaan memutuskan untuk menurunkan biaya gaji karyawannya.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Sarwono, 2015:58). lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga akan tinggi.

Lingkungan Kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Berikut penulis sajikan kelengkapan lingkungan kerja pada PT. Total Chemindo Loka Tahun 2016-2020.



Sumber : Bagian MSDM PT. Total Chemindo Loka (data diolah 2020)

Gambar 2
Grafik Presentase Lingkungan kerja

Grafik diatas menunjukkan kelengkapan lingkungan kerja dari tahun ke tahun menunjukkan penurunan, kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Organisasi harus mampu menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Menurut Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini

mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada PT. Total Chemindo Loka, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan.

Saat ini PT. Total Chemindo Loka menggunakan Penilaian kinerja kinerja yang mengikuti Peraturan Pemerintah tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Unsur-unsur
1.	Kesetiaan
2.	Prestasi Kerja
3.	Tanggung Jawab
4.	Ketaatan
5.	Kejujuran
6.	Kerjasama
7.	Prakarsa
8.	Kepemimpinan

(Sumber: Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979)

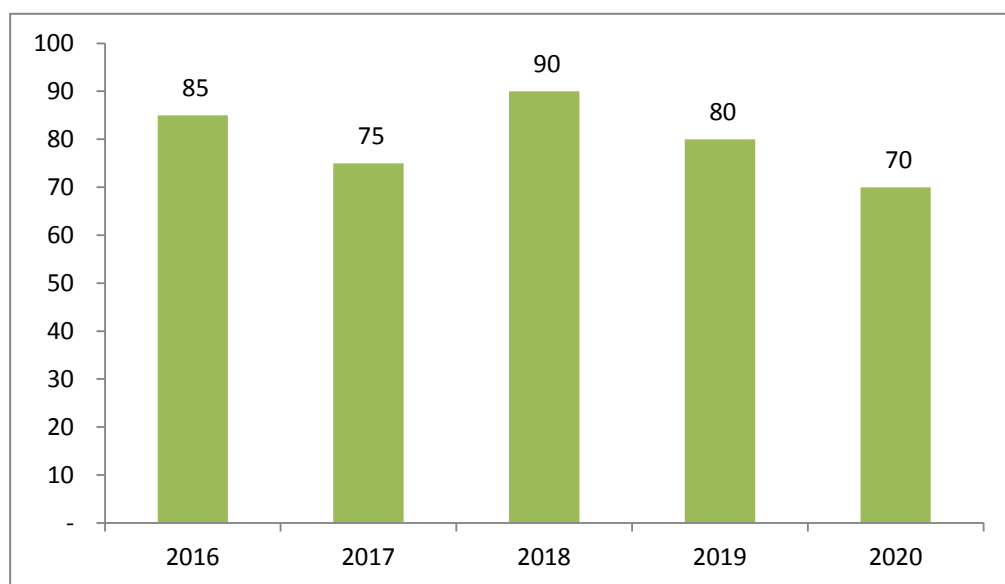
Tabel 1 merupakan tabel yang menunjukkan unsur-unsur penilaian kinerja yang terdiri dari delapan unsur diatas yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada di tabel berikut.

Tabel 2
Standar-standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Pegawai

No.	Nilai	Keterangan
1.	91 - 100	Amat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61 - 75	Cukup
4.	51 -60	Sedang
5.	50 ke bawah	Kurang

(Sumber: Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979)

Tabel 2 merupakan tabel yang digunakan untuk mencocokkan unsur penilaian kinerja yang ada di tabel 1 dengan standar nilai yang ada pada tabel 2 ini yang pada akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan di PT. Total Chemindo Loka. Berikut grafik rekapitulasi rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan PT. Total Chemindo loka ditampilkan pada grafik di bawah ini.



Sumber : Bagian MSDM PT. Total Chemindo Loka (data diolah 2020)

Gambar 3.
Rata-rata Kinerja PT. Total Chemindo Loka Tahun 2016-2020

Gambar 3 diatas menunjukkan rata-rata kinerja pegawai PT. Total Chemindo Loka berfluktuatif pada tahun 2016, 2018 dan 2019 masuk kategori baik, akan tetapi pada tahun 2017 kinerja pegawai mengalami penurunan dan penurunan paling drastis terjadi pada tahun 2020. Penurunan itu terlihat pada indikator prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerja sama yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2020 terdapat

masalah pada kinerja karyawan. Pada kinerja pegawai indikator yang digunakan mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan Desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung karyawan tersebut.

Penelitian Sofuan (2014) penelitiannya menjelaskan dan menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Suharyanto, Nugraha dan Permana (2014) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rukmini (2016) kompensasi dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kustanto (2019) bahwa variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oktiyani dan Nainggolan (2016) hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi dilihat dari kepuasan kerja yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Total Chemindo Loka.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Kinerja karyawan PT. Total Chemindo Loka dalam pencapaiannya masih belum optimal, karyawan dinilai tidak disiplin waktu dan kurang bertanggungjawab dasarnya dari data rata-rata capaian kinerja PT. Total Chemindo Loka dari tahun 2016-2020 yang berfluktuatif.
2. Sistem kompensasi yang sudah ada dan diberikan pada PT. Total Chemindo Loka tidak membuat karyawan bekerja secara maksimal, masih terdapat karyawan yang kurang memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya dalam hal menepati waktu dan bekerja untuk mencapai target dasarnya yaitu dari pemberian kompensasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan mengalami penurunan.
3. Lingkungan kerja baik secara fisik dan non fisik pada PT. Total Chemindo Loka belum cukup menunjang, sehingga kinerja karyawan dinilai masih belum optimal. PT. Total Chemindo Loka belum melakukan survei kepuasan kerja kepada karyawannya, sehingga manajemen tidak mengetahui dengan pasti bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan dan lingkungan kerja mereka dasarnya yaitu dari kelengkapan lingkungan kerja dari tahun ke tahun menunjukkan penurunan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka, batasan masalah dalam penelitian ini berdasarkan responden dan variabel penelitian adalah :

1. Berdasarkan responden, yaitu :

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Total Chemindo Loka yang berjumlah 250 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel slovin, berdasarkan perhitungan diperoleh sampel sebanyak 71 orang karyawan.

2. Berdasarkan variabel penelitian, yaitu :

- a. Indikator yang digunakan untuk variabel kinerja penulis ambil dari pendapat Robbins (2013:66) yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu produksi.
- b. Indikator yang digunakan untuk lingkungan kerja penulis ambil dari pendapat Sedarmayanti (2019:79) yaitu : Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Keamanan kerja.
- c. Indikator yang digunakan untuk kompensasi berdasar pendapat Slamet (2017:43) yaitu 1.Kompensasi langsung : Gaji pokok, bonus, komisi, opsi saham, insentif dan pembagian keuntungan; 2. Kompensasi tidak langsung yaitu : pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Total Chemindo Loka?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Total Chemindo Loka?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Total Chemindo Loka?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Total Chemindo Loka.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Total Chemindo Loka.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Total Chemindo Loka.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan

sumbangan ilmu pengetahuan bagi pengembangan teori mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dapat sebagai masukan untuk pengembangan teori-teori yang relevan sesuai dengan zamannya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali manajemen SDM kaitannya mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan bisnis dan perusahaan dengan menelaah bagaimana sebaiknya kinerja karyawan ditingkatkan secara optimal sehingga dapat mengarahkan seluruh anggota organisasi perusahaan dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan.

b. Bagi penulis

- 1) Penelitian ini menambah wawasan kepada penulis dan sebagai pengambilan keputusan berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.
- 2) Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang tentang

kaitan penelitian mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dan peneliti selanjutnya mampu memperkaya teori dan menambahkan variabel lain selain variabel yang penulis lakukan.

G. Sistematika Penulisan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian pada penelitian ini yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y).
2. Subjek penelitian ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Total Chemindo Loka.
3. Tempat penelitian tempat penelitian ini adalah PT. Total Chemindo Loka Pulo Gadung, Jakarta Timur.
4. Waktu penelitian penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2019/2020.
5. Ruang lingkup ilmu penelitian ini menggunakan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia.