

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produksi. Ia merupakan salah satu penyangga kokohnya suatu negara. Melimpahnya sumber daya alam suatu bangsa tidak akan berguna tanpa adanya tenaga kerja yang bisa mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam secara produktif. Secara otomatis produktifitas kekayaan negara akan terus meningkat bila ditopang oleh sumber daya manusia yang terampil, cerdas, kreatif, rajin, tekun, ulet dan profesional, serta dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi oleh warga, rakyat, dan penduduk suatu negara untuk mengelola sumber daya alam yang merupakan karunia Allah yang tak terbatas.

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Bekerja dan berusaha termasuk melaksanakan perintah Allah, maka orang yang berusaha dan mencari rezeki berarti orang yang menaati Allah, dan hal itu termasuk ibadah. Orang yang memberikan peluang kerja kepada orang lain niscaya akan mendapat pahala yang berlipat. Mensyukuri anugerah kemampuan berusaha dapat dilakukan dengan mengajarkan ketrampilan dan meningkatkan kemampuan karyawannya.

Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Dan untuk mendorong agar karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian kinerja secara berkala. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dan juga merupakan faktor penting suatu perusahaan untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Besarnya kompensasi biasanya sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan

pekerjaannya pada saat bekerja, misalnya: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, suhu, udara, penerangan, dll.

PT. Sepatu Mas Idaman adalah perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang produksi sepatu. Dalam pengamatan penulis selama di perusahaan penulis menemukan fenomena seperti masih ada sejumlah karyawan yang terlambat masuk kerja untuk selengkapnya dapat ditampilkan :

Tabel 1
Kinerja Karyawan pada PT. Sepatu Mas Idaman

No	Ukuran Tolok Ukur Kinerja Karyawan	Presentase
1	Masih karyawan dalam hal bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP).	28%
2	Karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal	30%
3	Karyawan belum melaksanakan kehadiran tepat waktu	15%
4	Karyawan belum bisa bekerjasama dengan sesama rekan kerja.	22%

Sumber: PT. Sepatu Mas Idaman (2016)

Berdasarkan data pada Tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa setidaknya terdapat 4 (empat) indikator ukuran tolok ukur kinerja karyawan PT. Sepatu Mas Idaman yang belum mencapai target 100% pada realisasinya. Hal ini tentu saja terkait dengan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan secara nyata. Dalam hal ini diduga faktor kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sepatu Mas Idaman.

Selain dari tingkat ketidakhadiran karyawan, fenomena lain diantaranya yaitu : karyawan yang masih tidak merasa memiliki pada

perusahaan tidak tercipta dalam dirinya, karyawan mengabaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan berakhir pada pencapaian kerja yang tidak optimal, dikarenakan karyawan yang terlibat pada pekerjaan tersebut lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi. Satu hal lagi permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai menurun dikarenakan kompensasi kurang sesuai.

Permasalahan-permasalahan yang telah penulis uraikan tersebut diatas yang menjadi dasar dalam penelitian ini dan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sepatu Mas Idaman”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis menyusun identifikasi masalah bahwa rendah kinerja pegawai dapat disebabkan oleh:

1. Kualitas kerja pegawai belum sesuai standar operasional prosedur (SOP) dikarenakan lingkungan kerja kurang mendukung.
2. Masih karyawan dalam hal bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP).
3. Karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal
4. Karyawan belum melaksanakan kehadiran tepat waktu
5. Karyawan belum bisa bekerjasama dengan sesama rekan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam beberapa kategori. Mengingat berbagai permasalahan yang diidentifikasi diatas sebagian besar terkait dengan permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat dominan yang harus diperhatikan perusahaan, maka lingkup penelitian pada PT. Sepatu Mas Idaman dibatasi pada pembahasan mengenai variabel yang memberi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sepatu Mas Idaman?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sepatu Mas Idaman?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sepatu Mas Idaman?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sepatu Mas Idaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sepatu Mas Idaman.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sepatu Mas Idaman.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khasanah keilmuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia terutama pada masalah kinerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja.
- b. Sebagai rujukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya berkaitan dengan masalah manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

- 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.
- 2) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi di STIE Binaniaga Bogor.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar oleh perusahaan dalam hal pengambilan keputusan. Khususnya dalam melaksanakan kebijakan pengambilan keputusan, pemberian

kompensasi dan pengadaan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai ajuan, referensi atau dasar penelitian selanjutnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian, seperti pengertian kompensasi, lingkungan kerja, kinerja, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, aspek-aspek yang diteliti, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama/simultan terhadap kinerja.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.