

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan sangat penting, karena membawa pengaruh yang besar bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan perusahaan tersebut (Handoko, 2008). Perusahaan yang dijalankan oleh tenaga yang memiliki kinerja yang baik, akan membawa dampak yang positif.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara (2007). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau telah disepakati bersama. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada perusahaan, yaitu: pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan memberikan motivasi kerja yang baik bagi setiap karyawan, sehingga dengan meningkatnya motivasi kerja mampu mewujudkan tujuan yang sudah dirancang diawal oleh perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008). Menurut Wardani (2009) menyatakan bahwa pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Wardani, 2009). Robbins (2011: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Sehingga, semakin tinggi motivasi yang dimiliki setiap karyawan maka akan mendorong kinerja menjadi lebih baik. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika perusahaan dengan bijak memberikan kompensasi kepada karyawan maka diharapkan kinerja yang dimiliki karyawan dapat meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja.

Lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012). Faktor-faktor lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja. Perhatian khusus yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah menyediakan fasilitas kantor yang layak sehingga mampu mendukung kinerja karyawan. Seperti ruangan yang nyaman, alat-alat pendukung kerja yang memadai, selain itu hubungan sosial yang baik antar karyawan juga mampu membuat lingkungan kerja semakin nyaman.

Kondisi lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan sehingga semangat kerja meningkat, betah di tempat kerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga dengan lingkungan non fisik yang baik, seperti terpenuhinya kebutuhan pegawai, pedoman kerja yang jelas, hubungan yang harmonis antara pegawai dengan rekan kerja dan atasannya, hal tersebut dapat menimbulkan rasa nyaman pada karyawan sehingga semangat kerjanya meningkat yang akan berpengaruh juga pada peningkatan kinerjanya.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal (Siagian, 2012). Perusahaan Gula Semboro merupakan perusahaan milik negara yang terletak di daerah Semboro Jember. Dalam melaksanakan proses produksinya, Perusahaan Gula Semboro memiliki sistem manajemen untuk mencapai tujuannya. Kondisi nyata yang terjadi di Pabrik Gula Semboro, Jember, utamanya dapat dilihat dari hasil produktivitas kerja karyawan bagian produksi pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan produktivitas kerja yang optimal yang tercermin dari data berikut ini:

Tabel 1.1 Penjualan Gula Pabrik Gula Semboro tahun 2011-2015

Tahun	2011	2012	2013	2014	2015
Volume Penjualan Gula	152.105 ton	140.037 ton	151.027 ton	150.204 ton	182.034 ton
Rendemen	7,95%	8,05%	7,14%	6,52%	5,86%

Sumber: Pabrik Gula Semboro Jember, 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil produksi tanaman menghasilkan dari tahun 2011-2015 mengalami fluktuatif tiap tahunnya. Hal ini menggambarkan bahwa produktivitas kerja Pabrik Gula Semboro Jember pada belum sepenuhnya optimal dan masih jauh dari yang diharapkan oleh perusahaan. Salah satu faktor penyebab rendahnya produktivitas tanaman tebu yang sangat mencolok adalah semakin rendahnya rendemen yang diterima petani. Data rendemen dari tahun ke tahun menunjukkan kecenderungan penurunan yaitu dari 8,05% pada tahun 2012 terus turun menjadi 5,86% pada tahun 2015. Masalah rendemen gula adalah masalah industri gula yang sangat krusial dan fundamental, dan apabila tidak ditangani secara serius dan bertanggung jawab, dapat membahayakan ketersediaan dan kedaulatan gula sebagai pangan nasional dan kebanggaan bangsa Indonesia.

Berikut adalah data absensi karyawan Pabrik Gula Semboro bagian Pabrik tahun 2015 bulan Januari – November:

Tabel 1.2 Data Absensi karyawan Pabrik Gula Semboro Januari – November 2015

Ket	Bulan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
K	76 %	83%	81%	74%	85%	76%	96%	86 %	66 %	81%	94 %	√
S1	13 %	5%	2%	3 %	5 %	13 %	1 %	6%	2 %	14 %	4 %	√
C	2 %	√	√	√	√	√	√	√	22 %	√	√	√
M	7 %	11%	16 %	22%	8 %	7 %	2%	6 %	8%	3 %	1 %	√
PC	√	√	√	√	√	2 %	√	√	√	√	√	√

Sumber: Pabrik Gula Semboro Jember, 2015

Keterangan:

K : Masuk Kerja

S1 : Tidak Masuk Kerja Karena Sakit

C : Tidak Masuk Kerja Karena Istirahat Tahunan

M : Tidak Masuk Kerja Tanpa Izin Perusahaan

PC : Tidak Masuk Kerja Potong cuti

Berdasarkan data absensi pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan masih belum memenuhi tuntutan perusahaan. Perusahaan menuntut agar semua karyawan tingkat absensinya rendah, guna mendapatkan hasil produksi yang ditargetkan oleh perusahaan. Berkaitan dengan absensi karyawan, masih ditemukan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin perusahaan dengan persentase yang cukup tinggi. Hal ini mencerminkan rendahnya motivasi kerja karyawan. Pihak manajemen perusahaan harus mencermati dengan serius mengenai kondisi tersebut, sehingga dapat mengambil kebijakan yang dirasa perlu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian mengenai Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja yang dapat mempengaruhi tingkat absensi karyawan di Pabrik Gula Semboro Jember.

Pabrik Gula Semboro merupakan perusahaan yang bekerja di bidang produksi gula yang memperkerjakan beberapa karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menilai seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Semboro.

Perusahaan yang berhasil mencapai tujuan awal dengan baik adalah perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta mampu menciptakan motivasi kerja yang baik kepada setiap karyawan melalui pemberian kompensasi. Tetapi, tidak banyak perusahaan yang mampu mewujudkan semua faktor tersebut.

Oleh karena itu, penelitian yang akan dilakukan berhubungan dengan pemberian kompensasi kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja sebagai faktor terhadap kinerja karyawan, maka tergasalah judul penelitian “Kajian Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Semboro Jember”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro Jember?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan pada Pabrik Gula Semboro Jember?

1.3 Batasan Masalah

Agar penulis skripsi tidak menyimpang dari tujuan awal yang direncanakan sehingga mempermudah mendapatkan data dan informasi. Batasan masalah meliputi variabel penelitian, yaitu pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro Jember.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro Jember.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro Jember.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro Jember.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Pabrik Gula Semboro Jember, sebagai pemberi masukan atau acuan untuk koperasi agar sistem kerjanya lebih baik dan berhasil mencapai tujuan awal yang sudah direncanakan.
2. Prodi Manajemen dan Fakultas Ekonomi, sebagai acuan untuk menciptakan karya-karya selanjutnya yang lebih banyak menghasilkan manfaat.
3. Peneliti, sebagai referensi untuk menambah ilmu, wawasan, serta pengalaman.