

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam kemajuan jaman saat ini, kondisi memaksakan agar semua berjalan serba terarah dan teratur. Hampir semua orang dituntut untuk bekerja secepat mungkin. Namun juga tidak mengurangi kualitas dari apa yang dilakukannya. Segala macam ilmu pengetahuan dan teknologipun juga semakin berkembang agar kebutuhan SDM dapat terpenuhi. Keberhasilan-keberhasilan pengembangan segala sesuatu yang telah ada tersebut tidak lepas dari adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang memadai, berkualitas dan dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan sekitar. Oleh karena itu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangku Negara, 2001)

Sumber daya manusia ini merupakan kunci pokok dalam sebuah organisasi. Faktor manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena selain manusia memiliki rasio dan persamaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Termulia. Juga sangat penting dan merupakan peranan yang dominan, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti: uang, mesin material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi manusia apabila manusia merupakan faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis (Efendy, 2012).

Tujuan organisasi akan tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya yang mumpuni. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia

merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Siagian, 2011).

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Rivai, 2011).

Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2011) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Hasibuan (2013) kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada

perusahaan. kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Menurut Rivai (2006) kompensasi pegawai adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Nadya Wahyuningtyas (2013), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai maka kinerja pegawai juga semakin baik. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, Rivai (2006). Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan agar organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Henry Simamora (2004: 442), berpendapat kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan, bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan atas apa yang mereka kerjakan sebagai imbal balik dari pekerjaan mereka.

Salah satu usaha pembinaan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai adalah ditingkatkannya disiplin kerja pegawai. Menurut Sastrohadiwiryo (2001) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan

efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. dalam artian yang lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Tohardi, 2002).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawainya. Menurut Sukarno (1994) disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Astri Yudha (2011) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai maka kinerja pegawai juga semakin baik.

Selain kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh besar pada produktivitas karyawan. Dengan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang harmonis para karyawan/pekerja akan merasa aman, tenang dan dalam hal kerja tidak mengenal lelah. Menurut Sedamaryanti (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai maka peningkatan kinerja pegawai akan lebih mudah dicapai. Oleh karena itu lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan (Alex S. Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi namun sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2004), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Perusahaan Rokok GAGAK HITAM merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan yang terletak di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. PR. Gagak Hitam melakukan proses produksi rokok dari bahan tembakau mentah menjadi siap di pasarkan sesuai dengan permintaan dan segmentasi pasar. Agar dapat menghasilkan produk yang optimal sesuai permintaan para konsumen, PR. Gagak Hitam membutuhkan pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tujuan perusahaan tercapai pegawai harus mempunyai kinerja yang baik.

Tabel 1.1

Produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan produksi rokok sigaret kretek mesin (SKM) Tahun 2012 - 2015

Produksi (Bal)		
Tahun	SKT dan SKM	Nilai RP
2012	4.730.204	19.901.492.250
2013	5.250,419	22.465.743.650
2014	4.506.447	18.810.177.400
2015	4.433.756	18.428.555.700

Sumber : Data Sekunder yg di olah tahun 2016

Berdasarkan tabel produksi PR. Gagak Hitam dari tahun 2012 – 2015 diindikasikan bahwa jumlah produksi tahun 2013 mengalami peningkatan yang sangat signifikan dari tahun 2012. Pada tahun 2012 produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan sigaret kretek mesin (SKM) sebesar 4.730.204 bal sedangkan tahun 2013 mengalami peningkatan sebesar 5.250.419 bal. Mulai dari tahun 2014 produksi PR. Gagak Hitam mengalami penurunan. Tahun 2014 produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan sigaret kretek mesin (SKM) sebesar 4.506.447 bal dan puncak penurunan terjadi pada tahun 2015, pada tahun 2015 produksi hanya sebesar 4.433.756 bal.

Menurut manajer operasional PR. Gagak Hitam penurunan terjadi disebabkan kinerja pegawai yang semakin menurun. Tingkat produksi rokok sesuai permintaan pasar. Apabila permintaan pasar menurun maka sebagian karyawan produksi di liburkan. Selain itu masalah kinerja pegawai lainnya adalah pencapaian kinerja pegawai masih naik turun, salah satunya diindikasikan oleh gaji, yang apabila gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat tetapi setelah beberapa bulan kinerja pegawai akan menunjukkan penurunan kembali.

Masalah lain yang dihadapi oleh PR. Gagak Hitam adalah masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin. Presentase mangkir pegawai PR. Gagak Hitam bagian produksi dari tahun ke tahun terus meningkat, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.2
Daftar Tingkat Absensi Pegawai PR. Gagak Hitam
Tahun 2012 - 2015

Absensi / Tahun (%)	Tingkat Mangkir / Tahun (%)
Tahun	Mangkir
2012	1,3
2013	2,4
2014	3,2
2015	4,6

Sumber : Data Sekunder yang diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas, dari tahun 2012 – 2015 diindikasikan bahwa tingkat mangkir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2012 sebesar 1,3%, tahun 2013 sebesar 2,4%, tahun 2014 sebesar 3,2% dan tahun 2015 sebesar 4,6 %.

Dari tabel tersebut, disiplin pegawai dari tahun ke tahun semakin menurun ini ditunjukkan dengan presentase mangkir yang meningkat setiap tahunnya.

Dari hasil pra survey menurut Kepala Unit Produksi dan beberapa pegawai selain masalah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik di PR. Gagak Hitam masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai dan masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin.

Kantor PR. Gagak Hitam beralamat di Jalan Raya Bondowoso Kecamatan Maesan – Kabupaten Bondowoso. Daerah tersebut adalah salah satu daerah mayoritas buruh dan petani. Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu kendala yang dihadapi PR. Gagak Hitam. Masalah yang muncul dari kompensasi kerja menurut Kepala Unit Produksi adalah pegawai menuntut untuk diberi gaji yang lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Pegawai merasa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Menurut beberapa pegawai, hal lainnya berkaitan dengan kompensasi, pegawai menuntut untuk diberi gaji yang lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang puas terhadap apa yang mereka terima selama mereka bekerja.

Selain itu masalah yang dihadapi oleh PR. Gagak Hitam adalah mengenai kinerja pegawai keseluruhan yang ada di pabrik rokok tersebut masih kurang memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan setiap tahunnya. Berikut fenomena kinerja pegawai keseluruhan di PR. Gagak Hitam dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.3
Daftar Kinerja Pegawai PR. Gagak Hitam Per Tahun

No	Kinerja	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	Produksi SKT dan SKM	9.500.000 Bal	7.100.161	74,73 %
2	Pemasaran	8.000.000 Bal	5.250.419	65,63 %
3	Keuangan	Rp 40.000.000.000	Rp 22.465743.650	56,16 %
4	Personalia & Umum	6.000.000 bal	4.730.204 bal	78,83 %
5	Administrasi. Gudang Produksi	3.000.000 bal	1.849.742 bal	61,65 %
6	Pengadaan Bahan Baku	216.000 Kg	144.000 Kg	66,66 %

Sumber : Data Sekunder yang diolah tahun 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai keseluruhan di PR. Gagak Hitam setiap tahunnya masih belum memenuhi target yang diberikan perusahaan. Pada kinerja bagian produksi SKT dan SKM target yang diberikan perusahaan sebesar 9.500.000 bal dan realisasi yang di peroleh sebesar 7.100.161 bal atau 74,73 % dari target, pada kinerja bagian pemasaran target yang diberikan sebesar 8.000.000 bal dan realisasi yang diperoleh 5.250.419 bal atau 65,63 % dari target, selanjutnya kinerja bagian keuangan perusahaan menargetkan dalam laporan keuangan per tahun pendapatan yang diperoleh sebesar Rp 40.000.000.000,00 namun realisasi yang di peroleh per tahun dan puncak tertinggi yakni pada tahun 2011 sebesar Rp 22.465.743.650,00 atau 56,16 % dari target. Kemudian dari kinerja bagian

personalia dan umum target dari perusahaan sebesar 6.000.000 bal dan realisasi yang diperoleh sebesar 4.730.204 bal atau 78,83 dari target. Dan dari kinerja bagian administrasi gudang produksi ditargetkan dari perusahaan sebesar 3.000.000 bal dan realisasi yang di peroleh sebesar 1.849.742 bal atau 61,65 % dari target. Sedangkan kinerja bagian pengadaan bahan baku target dari perusahaan sebesar 216.000 kg dan realisasi yang di peroleh sebesar 144.000 kg tembakau atau 66,66 % dari target.

Dari hasil survey menurut pimpinan PR. Gagak Hitam realisasi tidak sesuai target terjadi disebabkan tingkat produksi rokok sesuai permintaan pasar. Apabila permintaan pasar menurun maka sebagian karyawan produksi di liburkan. Disamping itu masalah kinerja pegawai lainnya adalah pencapaian kinerja pegawai masih naik turun, salah satunya diindikasi oleh gaji, yang apabila gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat tetapi setelah beberapa bulan kinerja pegawai akan menunjukkan penurunan kembali

Berdasarkan uraian tersebut maka judul penelitian ini adalah “ **Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai bagian Produksi pada PR. GAGAK HITAM di Kabupaten Bondowoso.**

1.2 Rumusan Masalah:

Dari latar belakang diatas, dan untuk lebih menunjang dalam penelitian kali ini, maka peneliti mencoba membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian produksi di PR. Gagak Hitam ?
- 2) Apakah kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian produksi di PR. Gagak Hitam ?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk Mengidentifikasi ada tidaknya pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai bagian produksi di PR. Gagak Hitam
- 2) Untuk menganalisis tingkat pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian produksi di PR. Gagak Hitam.

Jadi, pada dasarnya, penelitian ini dilakukan untuk lebih mengetahui dan memahami apa sebenarnya arti dan dampak daripada pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai bagian produksi itu sendiri.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat secara teoritis
Secara teoritis hasil peningkatan berupaya meningkatkan mutu dan kualitas sumberdaya manusia khususnya tenaga kerja bagian produksi
- 2) Manfaat secara praktis

a) Bagi Peneliti

Sebagai ajang latihan untuk melatih daya penalaran dan mengasah intelektualita, Sebagai bukti dan implementasi dari ilmu yang diterima di bangku kuliah. Sekaligus untuk dapat memperluas wawasan dan kemampuan dalam mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh dari perkuliahan dalam dunia usaha dan dunia industri.

b) Bagi Perusahaan

Dapat memberikan gambaran berupa konsep bagi perusahaan dalam menentukan dan mengarahkan guna untuk kenyamanan pegawai yang berada didalam perusahaan yang berdampak pada peningkatan mutu dan kualitas kinerja pegawai khususnya tenaga kerja bagian produksi

c) Bagi Lembaga Penelitian

Sebagai modal tambahan bagi calon-calon pengembang pendidikan, khususnya di bidang peningkatan produktivitas sumber daya manusia yang lebih baik untuk kedepannya. Selain menambah khasanah keilmuan dalam bidang SDM khususnya tentang peningkatan motivasi karyawan yang terus dapat dikembangkan sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia perekonomian.