

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam menentukan kemajuan organisasi tidak terkecuali dalam satu perusahaan. Ini dibuktikan bahwa peran SDM sebagai penunjang dalam pemenuhan standar suatu perusahaan dalam menghadapi kompetisi dengan dunia global. Untuk itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut sebuah organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material modal maupun manusia .

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang dibutuhkan agar sesuai dengan keinginan organisasi, diperlukan yang namanya manajemen sumber daya manusia. (MSDM) hal ini dilakukan untuk mendapatkan dan menghimpun tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan dapat bekerja secara efisien, upaya ini merupakan tahap yang sangat menentukan bagi kehidupan suatu organisasi terutama apabila terdapat tenaga kerja yang mempunyai sifat kepribadian dan

kemampuan/ketrampilan kerja yang kurang menunjang bagi pelaksana organisasi (Fathoni, 2006).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2013 : 12).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, premi, bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan (Husein Umar, 2007:16). Kompensasi adalah kontra kinerja terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2007:461). Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Sehingga bila kompensasi diberikan dengan adil sesuai dengan berat pekerjaannya maka seluruh sumber daya manusia dengan senang hati melakukan pekerjaannya sesuai dengan permintaan perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sarwanto (1991: 156), Bonus adalah uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Terdapat fenomena di UD Anugrah pada tahun 2017, mengalami naik turun dikarenakan hasil yang tidak sesuai target.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Alex S. Niti Semito 1982:183). Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam berjalannya suatu pekerjaan dikarenakan bila lingkungan kerja sangat menunjang maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa kinerja yang dihasilkan pun akan maksimal, fenomena dilingkungan kerja UD Anugrah dimana di tempat pabrik tidak terdapat masker dan sarung tangan, sehingga mempengaruhi tingkat kenyamanan dan keamana para pekerja.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Penelitian ini dilakukan di kantor dan pabrik penggilingan padi UD Anugrah kalisat karena merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang industri pangan yang merupakan salah satu perusahaan industri terbesar di kalisat. Perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dalam memuaskan para konsumennya. Dan memiliki tenaga-tenaga teknik profesional, bersertifikasi, mempunyai pengalaman lebih, juga di dukung oleh peralatan yang

canggih, berkualitas. Sehingga perusahaan siap memberikan distribusi pangan yang baik, sehat, dan bermutu tinggi.

Pimpinan perusahaan UD Anugrah selalu memotivasi karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan melalui peningkatan kinerja. Salah satu faktor semangat tidaknya karyawan dapat disebabkan dengan minimnya kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan. Pembagian kompensasi di UD Anugrah menurut jabatannya di bagi menjadi 2, untuk karyawan produksi selain ketua bagian produksi pembagian gaji dilakukan setiap minggu, sedangkan untuk ketua bagian produksi dan staff dibagikan setiap bulan, dan itu di hitung sesuai dengan kehadiran karyawan.

Sedangkan bentuk kompensasi diluar gaji dalam UD Anugrah itu ada 2, yaitu yang pertama apabila karyawan dikeluarkan atau di PHK, atau karyawan tersebut mengundurkan diri, dengan catatan karyawan tersebut merupakan pegawai tetap maka mereka mendapatkan pesangon atau uang jasa. Tetapi kalau karyawan harian tidak ada pesangon atau uang jasa. Setiap bulan mulai dari bulan desember tahun 2017 di UD Anugrah mengadakan program sembako untuk seluruh karyawan, yang dibagikan setiap bulannya, pemberian kompensasi berupa beras 2kg, gula $\frac{1}{2}$ kg, mie instan 2 bungkus, minyak goreng $\frac{1}{2}$ kg, kecap, dan teh celup kepada semua karyawan perusahaan. untuk jaminan kesehatan atau BPJS hanya diberikan untuk karyawan tetap. dan apabila perusahaan melakukan container atau mengirim barang maka tiap karyawan yang lembur akan di beri upah lembur di luar gaji.(UD Anugrah)

UD. Anugrah memiliki lingkungan yang tercipta kondisi kekeluargaan, karena UD Anugrah menanamkan sistem kekeluargaan untuk berinteraksi dengan sesama karyawan atau antara pemimpin dengan bawahannya. Sehingga, akan tercipta suasana nyaman dalam bekerja, tidak ada rasa takut dengan atasan, tapi akan tercipta rasa saling menghargai satu sama lain.

Berikut merupakan data produksi karyawan selama tahun 2017. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat seberapa baik kinerja yang dilakukan karyawan selama tahun 2017.

Tabel 1.1 Proses produksi UD. Anugrah Kalisat Jember 2017

Bulan	Target /ton	Hasil	persentase	Alasan
Januari	25 ton	20 ton	80%	Dikarenakan para pekerja di bagian deleyer bayak yang libur kerja.
Februari	25 ton	17,1 ton	69%	Dikarenakan kurangnya bahan baku.di daerah lingkungan pabrik.
Maret	25 ton	20,5 ton	82%	Dikarenakan lemahnya permintaan beras di pasar.
April	25 ton	22,5 ton	90%	Dikarenakan melimpahnya bahan baku beras dan para pekerja bersemangat melaksanakan pekerjaannya.
Mei	25 ton	23 ton	92%	Dikarenakan bertambahnya alat pengerin yang bisa membantu mempercepat pekerjaan para karyawan.
Juni	25 ton	23,5 ton	94%	Dikarenakan stabilnya jumlah permintaan beras di pasar,sehingga mengharuskan para pekerja lebih giat bekerja.
Juli	25 ton	24,2 ton	97%	Dikarenakan para pekerja di tuntut untuk menambah stok persediaan beras di gudang untuk menghadapi bulan romadhon.
Agustus	25 ton	18,5 ton	74%	Dikarenakan para pekerja libur hari raya.
September	25 ton	19,7 ton	79%	Dikarenakan menurunnya tenaga para pekerja.sehabis libur hari raya.
Oktober	25 ton	21,2 ton	85%	Dikarenakan meningkatnya bahan baku di sekitar daerah lingkungan pabrik.
November	25 ton	23,7 ton	95%	Dikarenakan meningkatnya permintaan beras.
Desember	25 ton	21,7 ton	87%	Dikarenakan curah hujan yang besar sehingga bahan baku beras banyak yang mengalami kerusakan,mengharuskan para pekerja bekerja extra.

Sumber : UD. Anugrah Kalisat Jember

Tabel di atas penggilingan beras mengalami penurunan pada bulan februari sebesar 69% dikarenakan menurunnya sumber bahan baku di daerah lingkungan pabrik. Dan mengalami kenaikan pada bulan juli sebesar 97% dikarenakan para pekerja dituntut untuk memenuhi stok barang di gudang.

Kenaikan dan penurunan kinerja tersebut dapat dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi. Karena kompensasi merupakan faktor penting untuk mendorong atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang kurang menarik akan mengakibatkan tingkat absensi dan perputaran karyawan mengalami kenaikan. di UD. Anugrah kompensasi yang diberikan sedikit lebih rendah dibanding dengan perusahaan-perusahaan lain yang ada di kalisat. dan untuk tunjangan kesehatan dan lain-lain hanya diberikan untuk kepala pimpinan masing-masing bagian produksi dan juga staf bagian kantor atau diluar karyawan produksi.

Selain itu lingkungan kerja yang layak juga dapat memberikan pengaruh yang cukup besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Kondisi perusahaan dan penataan ruangan yang kurang baik serta tingkat kebisingan yang tinggi akan mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka kerjakan. Lingkungan kerja di UD Anugrah di antaranya tata ruang bagian produksi kurang tersusun secara rapi, sehingga terlihat sempit dan ruang gerak kurang luas. udara yang ada di sekitar perusahaan juga tercampur dengan debu hasil penggilingan padi dan bau asap pembakaran pada proses pengopenan bahan baku. Selain itu, setiap harinya karyawan harus beradaptasi dengan suara kebisingan yang dihasilkan dari mesin-mesin penggilingan padi dan mesin-mesin yang lain.

Judul skripsi ini dipilih karena menarik perhatian penulis untuk diteliti, karena melihat dari data produksi karyawan masih belum bisa memenuhi target yang di berikan oleh perusahaan, hal tersebut bisa disebabkan karena kurangnya kompensasi dan lingkungan kerja yang di berikan kepada para pekerja. Maka penelitian ini guna mengetahui sejauh mana kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian perlu mendapat mendapat dukungan, baik dari Universitas maupun dari obyek yang bersangkutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan, pokok permasalahan yang dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Anugerah kalisat jember ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Anugerah kalisat jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan UD Anugerah kalisat jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Anugerah kalisat jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.