

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan menurut Sutrisno (2013: 2). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Sutrisno, 2013: 9-11).

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 diikutsertakan. 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).

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2013: 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 (2013: 5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni karyawan itu sendiri serta hubungan baik antara karyawan dengan masyarakat di sekitarnya menurut Mulyasa (2013: 193). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2013: 26) menjelaskan lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang terdapat di sekeliling karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja guru dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya beberapa teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai

dengan kinerja yang dihasilkan oleh guru. Seperti yang dikemukakan oleh Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2013: 31) bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

Kompensasi pada dasarnya segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka menurut Sedarmayanti (2013: 239). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan menurut Umar (2007:16). Kompensasi baik *financial* maupun *non financial* bila diterima para pekerja secara adil tidak membedakan dengan para pekerja yang lain maka karyawan akan sangat senang dalam melakukan kerjanya dan konsisten dengan apa yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan. Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut atau membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi, lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik apabila sesuai dan kompensasi yang dapat memuaskan karyawan akan menciptakan kinerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan di CV. Multi Bangunan Jember karena merupakan perusahaan berkembang yang bergerak di bidang industri beton dan merupakan salah satu perusahaan industri beton cukup besar di Jember. Produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang sangat bagus sehingga banyak instansi, perusahaan dan perumahan sering kali atau banyak menggunakan produk yang sudah dihasilkan oleh perusahaan CV. Multi Bangunan Jember. Di CV. Multi Bangunan Jember ini

menjaga kualitas produknya dengan melakukan tes uji berkali-kali di laboratorium untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan konsumen yang sudah bekerja sama dengan perusahaan CV. Multi Bangunan Jember.

Namun meskipun sudah dilakukan tes kualitas produk masih terdapat masalah yang dihadapi oleh CV. Multi Bangunan Jember yaitu tidak tercapainya tingkat produksi. Terdapat beberapa produksi pada bulan tertentu yang tidak tercapai target produksinya. Berikut ini adalah data produksi CV. Multi Bangunan Jember per Mei 2017 sampai dengan April 2018.

Tabel 1.1: Jumlah Produksi CV. Multi Bangunan Jember

No	Bulan	Produksi (m <sup>2</sup> )	Target (m <sup>2</sup> )	Keterangan
1	Mei 2017	22.500	21.000	Tercapai
2	Juni 2017	20.700	16.000	Tercapai
3	Juli 2017	19.100	19.500	Tidak Tercapai
4	Agustus 2017	20.500	19.000	Tercapai
5	September 2017	19.500	19.000	Tercapai
6	Oktober 2017	17.400	22.000	Tidak Tercapai
7	November 2017	16.000	15.000	Tercapai
8	Desember 2017	18.500	17.000	Tercapai
9	Januari 2018	22.100	21.000	Tercapai
10	Februari 2018	22.500	23.000	Tidak Tercapai
11	Maret 2018	19.900	18.000	Tercapai
12	April 2018	19.700	20.000	Tidak Tercapai

Sumber: CV. Multi Bangunan Jember 2018

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat bahwa masih ada beberapa bulan yang tidak tercapai kinerjanya. Dengan demikian fenomena dari hasil CV. Multi Bangunan Jember menunjukkan bahwa setiap produksi paving terdapat pemasalahan atau hambatan yang dihadapi oleh para pekerja dilapangan yaitu pada bulan Juli, Oktober 2017, Februari dan April 2018 jadi masih banyak hal yang harus diperbaiki oleh perusahaan.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Multi Bangunan Jember?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Multi Bangunan Jember?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Multi Bangunan Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV. Multi Bangunan Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan CV. Multi Bangunan Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Multi Bangunan Jember.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan  
Penelitian ini di CV. Multi Bangunan Jember diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan evaluasi bagi perusahaan di masa mendatang.
2. Bagi penulis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan kepada penulis dan sebagai implementasi ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.