

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Era Globalisasi seperti saat ini perkembangan perusahaan kian pesat dan kondisi perekonomian Indonesia pada saat ini tidak menentu. Hal tersebut akan membuat perusahaan untuk bersaing meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar dapat meminimalisir masalah yang ada didalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu aspek yang sangat penting demi keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja karyawan. Menurut Moeharino (2012:95) yaitu kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu

organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi

Dengan banyaknya pesaing perusahaan yang terjadi pada saat ini, maka kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mendukung pekerjaan mereka dan menghasilkan kinerja yang baik agar tercapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Septawan, 2014:5) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika dikelola dengan baik kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara karyawan yang ada didalam lingkungannya, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentunya dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan.

Menurut Ahyari (dalam Putra, 2012) menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan ini akan merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun, dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan tersebut dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, manajemen kinerja sangat diperlukan oleh sebuah perusahaan untuk dapat mengukur hasil kinerja dari karyawannya. Manajemen kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Manajemen kinerja juga merupakan proses untuk mengukur keluaran dalam bentuk kinerja yang dihasilkan, dibandingkan dengan harapan yang diekspresikan sebagai sasaran, manajemen kinerja memfokuskan pada pengukuran atau indikator target, standar, dan kinerja.

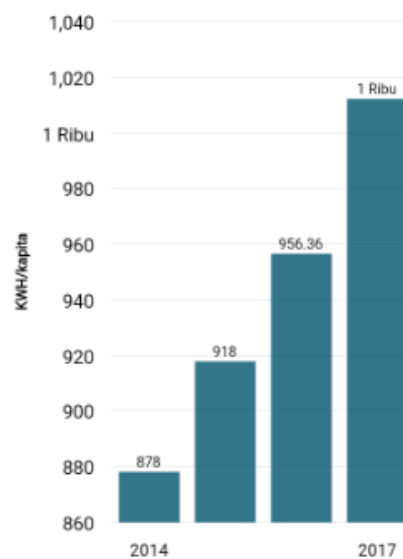
Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan aset penting yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu kegiatan atau usaha dalam perusahaan tersebut.

Penelitian ini membahas tentang kompensasi dan lingkungan kerja yang ada pada sebuah perusahaan. Jika kompensasi dan lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan baik. Kompensasi perusahaan merupakan suatu hal yang dapat menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan. Karena dengan adanya kompensasi dari perusahaan, maka karyawan akan mendapatkan balas jasa dari pengabdian yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Jadi, pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan kompensasi pada karyawan agar mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Dalam masyarakat ada beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi, salah satunya kebutuhan primer. Kebutuhan primer harus dipenuhi karena merupakan sumber kehidupan. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi dengan baik maka kelangsungan hidup masyarakat akan terganggu. Salah satu kebutuhan tersebut adalah listrik sebagai sumber kehidupan bagi masyarakat yang memiliki fungsi penting bagi penerangan dan energi dalam segala aktivitas sehari-hari, karena era modern seperti saat ini merupakan zaman yang serba listrik. Ketergantungan manusia akan listrik disebabkan karena energi listrik dapat diubah dalam bentuk lain seperti energi listrik menjadi energi panas. Listrik juga dapat digunakan

dalam menggerakkan peralatan industri, perbankan, rumah tangga, perusahaan, rumah sakit sampai pada pendidikan.

Gambar 1.1
Data Konsumsi Listrik Indonesia



Sumber : Databooks Kadata.co.id Tahun 2017

Dari gambar kurva diatas dapat dilihat serta disimpulkan bahwa penggunaan listrik oleh masyarakat Indonesia dari tahun 2014 hingga tahun 2017 meningkat pesat. Hal ini berarti kebutuhan listrik yang diperlukan masyarakat tiap tahun bertambah sesuai dengan kebutuhan tiap individu. Pada kurva diatas dapat dilihat bahwa peningkatan konsumsi listrik meningkat pesat pada tahun 2015 yaitu lebih dari 50%.

Kebutuhan listrik di beberapa pulau di Indonesia masih belum merata ke pelosok desa. Masih ada beberapa daerah yang belum mendapatkan suplai ketersediaan listrik yang baik. Salah satunya yaitu Pulau Madura, pulau yang

dikenal dengan sebutan Pulau Garam. Dari 3 kabupaten yang ada di Pulau Madura yaitu Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Sampang dan Kabupaten Sumenep. Kabupaten Pamekasan menjadi Kabupaten yang ketersediaan listrik paling terpenuhi diantara 3 kabupaten tersebut. Hal tersebut karena semua daerah di Kabupaten Pamekasan sudah merata ketersediaan listriknya.

Tabel 1.1

Kantor Cabang PT PLN Distribusi Jawa Timur

Kantor Cabang	Golongan Tarif				
	Sosial	Rumah Tangga	Usaha dan Hotel	Industri	Gedung/Kantor
01. Surabaya Selatan	233 346	1 510 330	1 026 135	1 036 094	71 575
02. Surabaya Utara	106 758	840 905	884 371	567 094	73 984
03. Malang	110 682	1 184 755	372 131	521 429	31 904
04. Pasuruan	50 364	857 581	165 715	2 265 448	20 110
05. Kediri	66 961	1 211 791	223 666	414 860	21 440
06. Mojokerto	70 082	1 211 367	203 236	2 147 863	16 397
07. Madiun	43 227	718 996	142 652	68 308	20 906
08. Jember	57 817	853 255	140 691	142 430	16 080
09. Bojonegoro	63 148	931 784	225 579	1 648 859	17 275
10. Banyuwangi	27 595	520 339	95 503	194 029	7 602
11. Pamekasan	50 439	730 462	99 886	40 976	15 857
12. Situbondo	21 511	288 234	44 381	117 094	6 877
13. Gresik	30 940	420 101	109 074	1 353 045	7 661
14. Sidoarjo	48 042	766 044	187 997	2 003 591	13 884
15. Surabaya Barat	21 988	435 265	135 366	1 284 440	5 281
16. Ponorogo	29 386	486 689	61 974	33 062	8 542
Jumlah	1 032 286	12 967 898	4 118 357	13 838 622	355 375

Sumber : PT. PLN Distribusi Jawa Timur

Sumber : Badan Pusat Statistik Tahun 2017

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kantor cabang distribusi Jawa Timur berpusat di Kota Pamekasan, mewakili 3 kota yang ada di Madura yang terdiri dari Kota Bangkalan, Kota Sampang dan Kota Sumenep. Dengan demikian kantor PLN (Area) Pamekasan menjadi Kantor pusat dalam penyediaan tenaga listrik yang ada di Madura. Selain itu Kabupaten Pamekasan merupakan kota terbaik dan termaju diantara 3 Kabupaten yang ada di Madura, baik segi pendidikan dan penyediaan layanan kesehatan.

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Area Pamekasan yang beralamat di Jl. Jokotole No.127A, Barurambat, Kota Pamekasan, Madura. PT PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Dalam penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Area Pamekasan, disini PT PLN (Persero) Area Pamekasan mengurus aspek kelistrikan yang berada di wilayah pamekasan.

Dalam tugasnya PT PLN (Area) Pamekasan menangani listrik untuk 13 Kecamatan yang ada di Kota Pemekasan. PT PLN (Persero) banyak memberikan jasa pelayanan terhadap masyarakat diantaranya pelayanan pemasangan listrik, penambahan daya listrik, penyedia lampu penerangan jalan dan layanan gangguan listrik baik di kantor, rumah, perusahaan, rumah sakit, sekolah, taman dan lain-lain.

Tujuan orang bekerja ialah agar dapat mempertahankan hidupnya. Namun tidak dapat dipungkiri kondisi seseorang dalam bekerja tidak selamanya selalu semangat dan adakalanya karyawan merasa lelah dan letih atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk mengatasi hal tersebut maka seharusnya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, agar karyawan merasa ada balas jasa atau *feedback* dari perusahaan tersebut. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memuaskan karyawan, maka karyawan akan mudah meningkatkan kinerjanya terhadap kelangsungan tujuan perusahaan.

Tabel 1.2
Bentuk Kompensasi yang diberikan PT PLN (Persero) Area Pamekasan

No	Bentuk Kompensasi	Keterangan
1.	Gaji	Gaji yang diberikan setiap bulan
2.	Upah	Upah yang diberikan kepada karyawan setiap 6 bulan sekali
3.	Tunjangan kesehatan	Tunjangan kesehatan berupa BPJS yang menjamin karyawan dan keluarganya
4.	Tunjangan hari tua	Tunjangan hari tua berupa dana pensiun pada karyawan
5.	Tunjangan hari raya	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang merayakan hari besar agamanya masing-masing
6.	Pinjaman	PT PLN (Persero) Area Pamekasan menyediakan pinjaman tanpa bunga kepada karyawannya

Sumber : diolah dari informasi Staff bagian SDM PT PLN (Persero) Area Pamekasan tahun 2019

Kompensasi yang diberikan PT PLN (Persero) Area Pamekasan dapat bersifat langsung melalui gaji pokok yang diberikan setiap bulan dan upah yang diberikan setiap 6 bulan sekali, dan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Salah satu kompensasi tidak langsung yang diberikan PT PLN (Persero) Area Pamekasan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, Tunjangan Hari Raya (THR), dan pinjaman tanpa bunga yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Area Pamekasan.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Dimana lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan tugasnya selama berada didalam

sebuah perusahaan. Oleh karena itu, keadaan lingkungan kerja yang baik dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Tabel 1.3

Fasilitas Lingkungan Kerja PT PLN (Persero) Area Pamekasan

No	Fasilitas	Kondisi (Baik/Sedang/Kurang Baik)
1.	Komputer	Baik
2.	Telepon	Sedang
3.	Jaringan internet	Baik
4.	Toilet	Sedang
5.	Printer	Sedang
6.	Pendingin ruangan / AC	Baik
7.	Mushola	Baik
8.	Kantin	Sedang
9.	Dapur	Sedang
10.	Mobil Dinas	Baik

Sumber : diolah dari informasi staff SDM PT PLN (Pesero) Area Pamekasan tahun 2019

Dari tabel 1.2 diatas bahwa masih ada fasilitas utama yang dibutuhkan karyawan PT PLN (Persero) Area Pamekasan yang belum tersedia dengan baik, seperti telepon dan printer.

Dalam pengukuran kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pamekasan merujuk pada hasil SMUK (Sistem Manajemen Unjuk Kerja) online yang berfungsi sebagai alat pantau kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja dalam SMUK ini lebih dikenal dengan nama Sistem Manajemen Kinerja Pegawai (SM-KP). Hal ini telah diatur pada keputusan Direksi PT PLN (Persero) nomor 1502.K/DIR/2011.

Dalam proses meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pamekasan. Perusahaan memiliki beberapa faktor yang mendapat perhatian lebih untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari lingkungan kerja, kedisiplinan, beban kerja dan kompensasi.

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan dengan staff SDM PT PLN (Persero) Pamekasan, masih ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu saat jam masuk kerja dan masih ada beberapa karyawan yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja sehingga keadaan dikantor tidak kondusif. Hal tersebut tentunya menjadi permasalahan yang harus diperhatikan mengingat salah satu faktor yang dapat menjadi perhatian lebih dari PT PLN (Persero) Area Pamekasan tentang kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Pamekasan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pamekasan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pamekasan?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pamekasan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Kabupaten Pamekasan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pamekasan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pamekasan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - A. Sebagai sumbangan pemikiran bagi PT PLN (Persero) Area Pamekasan untuk meningkatkan kinerja karyawan
 - B. Diharapkan dapat menjadi sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia
2. Manfaat Praktis
 - A. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan PT PLN (Persero) Area Pamekasan terhadap kinerja karyawan

B. Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia di PT PLN (Persero) Area Pamekasan yang dapat memberikan kepuasan kinerja karyawan