

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mencapai tujuan setiap perusahaan harus lebih mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Mengingat sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu tulang punggung perusahaan dan bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dari masa ke masa, maka tindakan di atas merupakan sebuah tindakan yang harus dilakukan. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM (MSDM) berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal (Robbins dan Judge, 2015).

Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya.

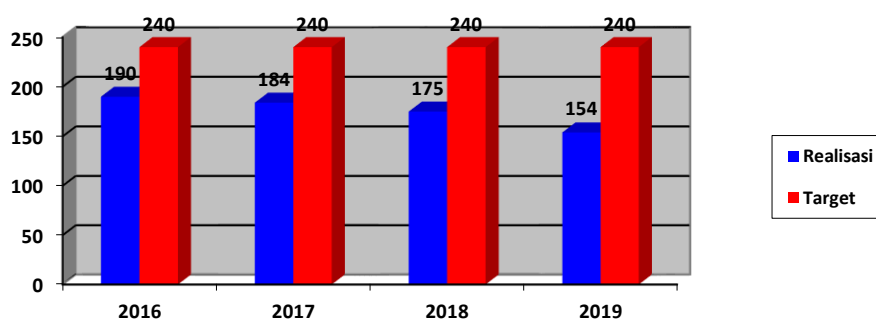
Menurut As'ad (2004) Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Ukuran yang dilakukan oleh perusahaan memiliki kriteria dan periode tersendiri dalam menilai hasil kinerja karyawannya. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal. Mangkuprawira (2007) menyebutkan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi, faktor lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, iklim kerja, dan komitmen organisasi. Kinerja / produktivitas sumberdaya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai. (Triyani,2013).

Fenomena penurunan kinerja tampaknya juga dialami oleh PT. Primagro Indonesia, perusahaan yang bergerak di industri pupuk pertanian dengan jenis pupuk mikro dan cair. untuk tanaman kelapa sawit, karet, serta sayur sayuran dan umbi umbian. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016 oleh Bapak Ir. Suyono yang berkedudukan di Dsn Ngembes, Ds Yungyang RT 01 RW 04, Kecamatan Modo, Kabupaten Lamongan. Sejak didirikan hingga saat ini PT. Primagro Indonesia telah memiliki ratusan karyawan baik bagian produksi maupun karyawan di bagian kantor serta Pemasaran. Dalam beberapa tahun terakhir tingkat produktivitas perusahaan mengalami penurunan yang cukup signifikan, sebagai berikut :

Gambar 1.1 Tabel Hasil Produksi PT.Primagro Indonesia



Sumber : Office PT. Primagro Indonesia

Data pada Gambar 1.1 menjelaskan bahwa pada tahun 2016 realisasi produksi perusahaan sebesar 190 ton , pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi sebesar 184 ton, dan pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan menjadi

sebesar 176 ton, dan ditahun 2019 kembali mengalami penurunan menjadi 154 ton, angka-angka tersebut jauh dari target omset yang ditetapkan manajemen yaitu sebesar 240 ton per tahun. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa perusahaan akan mengalami kerugian secara finansial apabila pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja mengalami ketidakstabilan.

PT Primagro Indonesia berkomitmen selalu memberikan produk dengan kualitas terbaik bagi para petani di Indonesia. Untuk memberikan produk dengan kualitas terbaik kepada pelanggan. PT Primagro Indonesia membutuhkan biaya produksi yang tidak sedikit, dalam menutupi biaya tersebut maka PT Primagro Indonesia memberlakukan sistem target pada setiap karyawan produksi. Karyawan produksi diberikan target tonase pupuk yang diolah dan di evaluasi tiap minggu. Bagi karyawan yang memenuhi target tonase akan diberikan premi di tiap tonase yang melebihi target, sementara bagi karyawan yang tidak memenuhi target akan di potong gaji sesuai dengan kekurangan tonase untuk mencapai standar produksi.

Dengan adanya sistem target maka karyawan produksi dituntut untuk bekerja secara maksimal demi mendapatkan upah yang tinggi. Sementara hambatan yang sering dialami oleh karyawan tidak dipertimbangkan secara matang oleh perusahaan. Kerusakan mesin yang sering terjadi tidak dimasukan kedalam variable untuk pemberian upah, begitupun pengajuan pengadaan mesin baru yang dapat menunjang kinerja karyawan tidak dipenuhi oleh perusahaan. Sehingga dengan adanya tuntutan yang tinggi serta lingkungan kerja yang kurang baik kinerja karyawan menjadi menurun.

Dari beberapa teori yang dikemukakan serta hasil pra- survey berupa wawancara terhadap beberapa karyawan produksi PT Primagro Indonesia. Kompensasi dan lingkungan kerja diduga menjadi faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini menjadi dasar bagi peneliti untuk memilih kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dalam penelitian.

Banyak hal yang menjadi faktor pengaruh kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Nawawi (2011). Kompensasi

adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa kepada karyawan (Daft, 2000). Menurut Pangabean (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Sistem target yang ditetapkan perusahaan membuat penghasilan karyawan menjadi tidak menentu. Penghasilan yang tidak menentu dan tidak didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan serta adanya resiko penggantian kerusakan ketika terjadi kecelakaan membuat karyawan merasa kurangnya kompensasi dari perusahaan. Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar dari kinerja seorang karyawan. Dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan perlu merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Selain kompensasi, faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Primagro Indonesia adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja. Sebaliknya di lingkungan yang kurang baik, karyawan akan menjadi kurang optimal untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.

Menurut Triguno (2004) lingkungan kerja adalah sarana dan prasaranan yang ada di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Siagian (2015) adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan karyawan ini juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan (Ahyari, 2012).

Dalam menjalankan usahanya tidak semua jenis unit usaha dan perusahaan dapat menyesuaikan antara lingkungan kerja fisik yang selayaknya diterima pekerja. Hal ini disebabkan salah satunya karena penggunaan alat-alat dan mesin-mesin tertentu untuk membantu kelancaran proses produksi yang dapat menyebabkan munculnya masalah baru seperti kebisingan, getaran mekanis, dan naiknya

temperatur ruangan. Misalnya, masalah yang terjadi ini dapat dijumpai pada karyawan yang lingkungan kerjanya setiap hari bersangkutan dengan mesin-mesin produksi yang besar dan menimbulkan suara yang bising.

Selain penggunaan mesin-mesin produksi, hambatan lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja adalah jenis usaha yang dijalankan oleh unit usaha atau perusahaan tersebut. Terdapat jenis usaha tertentu yang tidak memungkinkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang layak dan nyaman bagi pekerjanya karena pelaksanaan kegiatannya. Selain alat-alat yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan mengganggu konsentrasi para karyawan saat bekerja, bahan kimia yang digunakan dalam proses produksi dapat mengganggu kinerja seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Bau yang dikeluarkan bahan kimia dalam proses produksi seringkali membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman dan muncul rasa kekhawatiran akan berpengaruh buruk bagi kesehatan para karyawan, hal ini tentu akan sangat mengganggu kinerja karyawan.

Penelitian tentang Kinerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sudah beberapa kali dilakukan salah satunya oleh Deflin Tresye N (2018), Nunung Ashari (2018). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan fenomena diatas pada karyawan PT. Primagro Indonesia. dan didukung dengan adanya penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRIMAGRO INDONESIA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah dirumuskan oleh penulis permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Primagro Indonesia ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Primagro Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis memiliki gagasan yang bertujuan untuk melakukan penelitian dengan mengangkat beberapa perumusan masalah yang ada diatas. Adapun dari tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian berharap agar peneliti ini memanfaatkan bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut:

1. Bagi lembaga, diharapkan dapat bermanfaat bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Perusahaan, dapat dipergunakan sebagai masukan atau sumbangan pemikiran dalam memanfaatkan analisis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini merupakan pendalam terhadap bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang kelak akan sangat berguna apabila terjun ke masyarakat dan dunia bisnis.