

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai peranan sangat penting, baik itu kelompok maupun individu. Sekalipun organisasi atau perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang banyak baik itu bahan mentah, teknologi maupun modal jika tidak didukung oleh sumber daya manusianya maka tujuan perusahaan yang ditetapkan dari awal tidak akan pernah tercapai. Sumber daya manusia adalah faktor penggerak produksi, apalagi pada saat ini dunia usaha telah berkembang dengan pesatnya ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan baru yang didirikan sehingga mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin ketat.

Bagi perusahaan manufaktur, produksi merupakan hal terpenting untuk mendukung perkembangan perusahaan tersebut, dengan menciptakan produk yang berkualitas maka perusahaan akan dapat dikenal oleh konsumennya, sehingga perusahaan harus melibatkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan didampingi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan, karena salah satu faktor terpenting keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Menurut Torang (2014:74), Kinerja (performance) adalah “kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan

atau yang berlaku dalam organisasi. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya dengan adanya peralatan modern untuk karyawannya, melainkan tergantung pada masing-masing individu yang melakukannya. Setiap organisasi ataupun perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan akan menjadi tujuan perusahaan yang tercapai. Sejalan dengan persaingan tiap-tiap perusahaan saat ini yang sangat ketat disebabkan perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan maka dari itu suatu perusahaan harus membuat strategi untuk mempertahankan kehidupan perusahaannya, seperti mengelola dan menggunakan sumber daya manusianya dengan baik dan benar. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pelaku atau penggerak keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa cara yang dilakukan oleh perusahaan seperti pemberian pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Melalui cara-cara tersebut diharapkan karyawan mampu bertanggung jawab untuk memaksimalkan pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali oleh pelatihan yang tentu berkaitan dengan pekerjaan mereka. Sedangkan pemberian kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang nyaman merupakan hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan, perusahaan memberikan imbalan kompensasi yang bentuknya bervariasi. Sistem

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

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Dalam hal ini Yani (2012) mengemukakan sebagai berikut: kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan memerlukan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja lebih baik. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan lingkungan kerja yang kurang baik maka karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur,

kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016:51).

Kondisi lingkungan kerja bisa di katakan baik atau sesuai apabila seseorang dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Hair Star Indonesia Sentol Madura yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi rambut palsu (wig). PT. Hair Star Indonesia Sentol Madura membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi karena setiap harinya harus menyelesaikan produksi helaian rambut yang telah di kirimkan ke PT. Hair Star Indonesia Sentol Madura. Untuk pengamatan sementara penulis di objek penelitian bahwa kinerja karyawan produksi rambut palsu (wig) belum maksimal. Ini terlihat dari data sementara yang menunjukkan hasil produksi setiap harinya belum terselesaikan semua.

**Tabel 1.1 Data Rekapitulasi absensi Karyawan PT.Hair Star Indonesia  
Sentol Madura  
Tahun 2019**

No	Jumlah Karyawan	Bulan	Keterangan			Jumlah	Terlambat
			S	I	A		
1	90	Januari	3	5	3	11	5
2	90	Februari	4	4	2	10	7
3	90	Maret	3	2	0	5	3
4	90	April	5	3	0	8	8
5	90	Mei	2	6	3	11	4
6	90	Juni	2	5	4	11	5
7	90	Juli	0	7	0	7	4
8	90	Agustus	3	0	2	5	2
9	90	September	2	3	1	6	3
10	90	Oktober	0	3	0	3	7
11	90	November	1	5	2	8	4
12	90	Desember	0	6	0	6	8
	Total		25	49	17	91	

*Sumber : PT. Hair Star Indonesia Sentol Madura*

Keterangan :

S = Sakit

I = Izin

A = Alpha (tanpa keterangan)

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada bulan Januari, Mei dan Juni memperoleh absensi terbesar dalam satu tahun 2019 ,perolehan absensi terkecil pada bulan Oktober dalam satu tahun 2019 dan keterlambatan karyawan paling banyak di bulan April dan Desember.

**Tabel 1.2 Hasil produksi rambut palsu (wig) PT. Hair Star Indonesia Sentol Madura (dalam pcs)**

**Tahun 2019**

Bulan / Proses	Jahit Awal (Target)	SAO 1 cuci 1 (Realisasi)	SAO 2 cuci 2	Selesai ke		Styling Wig
				1/2 jadi	JWG	
Januari	8310	8310	8310	3690	4620	4620
Februari	8740	8430	8430	3450	4980	4980
Maret	9070	9120	9120	3920	5200	5200
April	7770	8020	8020	3350	4670	4670
Mei	7590	7720	7720	3220	4500	4500
Juni	5350	4850	4850	2150	2700	2700
Juli	10350	8100	8100	3330	4770	4770
Agustus	7990	8340	8340	3240	5100	5100
September	7990	7600	7600	3280	4320	4320
Oktober	17810	17200	17200	8170	9030	9030
November	13720	14880	14880	8040	6840	6840
Desember	10710	12700	12700	5590	7110	7110
<b>TOTAL</b>	<b>115400</b>	<b>115270</b>	<b>115270</b>	<b>51430</b>	<b>63840</b>	<b>63840</b>

*Sumber : PT. Hair Star Indonesia Sentol Madura*

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa untuk proses jahit awal merupakan target perusahaan yang harus di capai, dan SAO 1 (cuci 1) merupakan hasil realisasi produk wig (rambut palsu), dimana masih terdapat selisih yang cukup besar tidak mencapai target , seperti di bulan Juni, jahit awal sebesar 5.350 pcs namun hanya bisa terselesaikan sebanyak 4.850 pcs. Begitu pula di bulan juli, jahit awal sebesar 10.350 pcs hanya bisa terselesaikan sebanyak 8.100pcs.

Berdasarkan data diatas, dapat terlihat bahwa penyelesaian produksi tidak dapat dicapai dengan baik oleh karyawan. Dan tidak terselesaikannya ini menjadi suatu permasalahan, karena tingkat ketercapaian merupakan suatu alat ukur untuk mengukur kinerja karyawan bagi PT. Hair Star Indonesia Sentol Madura. Dengan

memperhatikan hal tersebut penulis diharapkan dapat menemukan apa yang menjadi penyebab dari turunnya kinerja karyawan dan kemudian ditemukan solusi untuk kembali menyelesaikan pencapaian produksi.

Berdasarkan hasil observasi saya pada tanggal 27 Maret 2020 di PT. Hair Star Indonesia Sentol Madura pada beberapa karyawannya menyatakan bahwa sebagai berikut :

1. Karyawan mengeluhkan kompensasi yang dibayarkan perusahaan sangat kecil berada di bawah UMR wilayah setempat karena gaji yang dibayarkan mengikuti sesuai aturan perusahaan, gaji untuk lembur yang minim dan belum lagi hanya ada tunjangan untuk hari raya saja.
2. Kurangnya pencahayaan lampu yang kurang terang pada bagian penjahit, dan untuk keamanan bagi karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan seperti tidak memberlakukan aturan menggunakan masker. Perusahaan sendiri tidak menyediakan masker untuk karyawannya, namun karyawan mempunyai pemikiran sendiri menggunakan masker maupun tidak.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan ekspektasi karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan PT. Hair Star Indonesia Sentol Madura ini menjadi tidak maksimal.

Dari penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul “PENGARUH

## KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HAIR STAR INDONESIA SENTOL MADURA.”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah kompensasi yang berikan perusahaan dan lingkungan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan produksi rambut palsu (wig) di PT. Hair Star Indonesia Sentol Madura.
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan produksi rambut palsu (wig) di PT. Hair Star Indonesia Sentol Madura.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilaksanakan pada PT. Hair Star Indonesia Sentol Madura adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi rambut palsu (wig) di PT. Hair Star Indonesia Sentol Madura.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi rambut palsu (wig) di PT. Hair Star Indonesia Sentol Madura.



#### **1.4 Manfaat penelitian**

1. Bagi Peneliti

Sebagai pembuktian mengenai teori-teori tentang kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang didapatkan penulis dari materi perkuliahan yang telah diterapkan pada salah satu perusahaan di bidang produksi rambut palsu (wig).

2. Bagi Universitas

Sebagai informasi dan referensi kepada peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta sebagai perwujudan dharma bhakti kepada perguruan tinggi negeri Universitas Pembangunan “Veteran” Jawa Timur dan khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam membuat solusi untuk mengatasi masalah kerja yang di alami oleh karyawannya.