

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kenyataannya masih banyak tenaga kerja di sebuah perusahaan tidak melakukan pekerjaannya secara baik dan efektif, sehingga masalah tenaga kerja masih sering menjadi isu utama dalam perusahaan.

Mangkunegara (2009:22) mengatakan bahwa dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut: Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri, mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan rencana tindakan tersebut, melakukan evaluasi apakah

masalah tersebut sudah teratasi atau belum, mulai dari awal, apabila perlu. Bila langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan

kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebarkannya (Anggoro & Widiyanti , 1993:31).

Lingkungan kerja berkaitan dengan lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal berada dan berasal dari dalam perusahaan, sedangkan lingkungan eksternal adalah yang berasal dan berada di luar perusahaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan kompensasi terhadap karyawan. Tujuan utama mereka bekerja adalah jelas untuk memperoleh kompensasi memotivasi kinerja karyawan. Semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan, karyawan akan semakin baik dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif serta pemberian kompensasi yang masih kurang menjadi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Temprina Media Grafika. Dua faktor tersebut mengakibatkan sikap dan minat karyawan menjadi kurang terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat masih adanya karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja secara individu kurang minat, sehingga berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja adalah kompensasi. Kompensasi juga penting bagi perusahaan itu sendiri, program kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila perusahaan

tidak mempertahankan kompensasi bagi karyawannya, maka kemungkinan perusahaan lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu imbalan atau balas jasa, hasil yang telah di berikan.

Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Kompensasi di harapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi serta meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2009:84).

Ada dua macam kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa upah, gaji, bonus, insentif. Kompensasi non finansial yaitu berupa tunjangan asuransi kesehatan jiwa, cuti berbayar, dana pensiun, kompensasi pekerja, dll. Kompensasi (seperti gaji dan bonus) biasanya bergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan pekerjaan itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan (Dessler, 2004:70). Kompensasi merupakan penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang

diberikan perusahaan kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

PT. Temprina Media Grafika memberikan dua kali kompensasi *financial* dalam sebulan, *staff* dan karyawan harian/bulanan maupun karyawan borongan. Pada *staff* karyawan setiap tanggal 28 di setiap bulan akan mendapatkan gaji pokok seperti yang di jabat oleh seorang *plant manager* dan *general manager*, pada *staff* karyawan harian/borongan pemberian upah/gaji di saat akhir bulan yaitu tanggal 30, dan untuk *staff* karyawan borongan dalam sebulan di upah/gaji tersebut akan bisa membedakan setiap-setiap jabatan yang ada di dalam perusahaan untuk mempermudah pemberian upah/gaji karyawan. Kompensasi *financial* terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau *benefit* terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi *financial* langsung yang meliputi, liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak, atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas dan terdapat beberapa faktor-faktor tersebut yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang ada di atas, maka seorang penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan umum
 - a. Sebagai salah satu perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan untuk menerapkan ilmu pengetahuan atau teori yang di dapat, serta untuk memperoleh pengalaman praktis dalam peneltian.
 - b. Untuk memenuhi kewajiban dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S-1). Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Tujuan khusus
 - a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika.
 - b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika.

- c. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat bagi perusahaan PT. Temprina Media Grafika.
Sebagai bahan masukan positif bagi perusahaan mengenai lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai, sehingga perusahaan dapat menggunakannya sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Manfaat bagi peneliti.
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Manfaat bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
Untuk menambah perbendaharaan perpustakaan dan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.
4. Manfaat bagi pembaca.
Sebagai motivasi kepada para pembaca agar mengembangkan ilmu Manajemen dalam bidang Sumber Daya Manusia.