

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi instansi, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu instansi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan instansi bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan tersediannya modal tetapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan instansi atau perusahaan.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan instansi. Sumber daya yang baik akan diharapkan menimbulkan kinerja yang baik sesuai keinginan dan harapan instansi.¹

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus di bina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya di hindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan di kenal dengan kepuasan kerja, stres dan frustasi yang di

¹ Aji Tri Budianto Dan Amelia Katini, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Volume 3 No. 1, 2015.

timbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.²

Data laporan produksi PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara.

Tabel 1.1
Laporan Produksi Per Juli – Oktober 2018

Bulan	Total Item	Total Kubilasi (M3)
Juli	283	14.6727
Agustus	263	14.4699
September	240	14.1917
Oktober	220	13.7820

Sumber: PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara 2018

Berdasarkan data laporan hasil produksi bulanan yang di dapat dari perusahaan yang bersangkutan menunjukkan adanya penurunan antara bulan Juli hingga Oktober. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara juga mengalami penurunan.

Armstrong dan Baron mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan, dan memberikan kontribusi pada perekonomian.³ Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia supaya mereka bersedia melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terdapat hubunganyang erat antara penghargaan dan prestasi para karyawan. Di dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan tidak lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawannya.

Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang harus dikembangkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun perusahaan juga harus

² Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016, Hlm. 202.

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016, Hlm. 7.

memperhatikan faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu motif karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu, dilaksanakan secara adil, dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, kompensasi disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya.⁴

Pada penelitian yang dilakukan Nova Riana dkk. tahun 2016 membuktikan bahwa kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan. Salah satu faktor yang menjadikan atau mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Terdapat beberapa kasus dalam penelitian Nova Riana dkk. yaitu salah satunya dalam hasil/kualitas dari hasil kerja karyawan dinilai masih rendah hal tersebut dipengaruhi oleh besarnya kompensasi meskipun dalam penelitian tersebut tidak murni sepenuhnya mempengaruhi.⁵

Pada penelitian yang dilakukan Aji Tri Budianto dan Amelia Katini membuktikan bahwa kinerja yang baik sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Salah satu faktor yang menjadikan karyawan memiliki kinerja yang baik adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Terdapat beberapa kasus dalam penelitian yang dilakukan Aji dan Amelia yaitu salah satunya dalam lingkungan kerja perusahaan cenderung tidak/belum menyesuaikan tingkat penerangan dan sirkulasi udara yang sesuai dengan kata lain tingkat penerangan yang berlebihan sehingga menimbulkan efek panas, serta kurangnya diperhatikan mengenai sirkulasi udara di tempat kerja.⁶

⁴ Nuraini Firmandari, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Volume IX, No. 1, 2014.

⁵ Nova Riana, dkk., Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampong Batu Malaka Sari Tektona Water Park Kabupaten Bandung, *Tourism Scientifie Journal*, Volume 2 No. 1, 2016.

⁶ Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, *Op. Cit.*, Hlm. 122.

Kompensasi menurut Veithzal merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.⁷ Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Kompensasi adalah salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga organisasi harus menerapkan sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan. Dengan terakomodasinya kepentingan karyawan ini maka akan menimbulkan kepuasan bagi mereka yang selanjutnya akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja secara produktif dan efisien.⁸

Menurut survey yang dilakukan oleh Agustina Heryati pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kayawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang” menunjukkan bahwa 88.24% responden menyatakan bonus dan insentif yang diterima biasa meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada kinerja yang baik seorang karyawan di sebuah perusahaan.⁹ Hal serupa juga terjadi pada daerah Yogyakarta yang memiliki potensi mogok kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah faktor finansial atau kompensasi.¹⁰ Kedua hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang baik merupakan faktor yang sangat penting dalam terciptanya kinerja yang baik yang tentunya sangat di harapkan sebuah perusahaan.

Selain itu salah satu peran penting yang harus di tekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun

⁷Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2014, Hlm. 209.

⁸Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhammadiyah, Malang, 2005, Hlm. 117.

⁹Agustina Heryati, Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Opeasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, *Jurnal Fasilkom*, ISSN Volume 1 No. 2, 2016.

¹⁰ Jemadi dan Siti Nor Hidayati, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Potensi Mogok Kerja Karyawan Di Yogyakarta, *Jurnal Maksipreneur*, Volume 1, No. 2, 2012.

nonfisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga mereka dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang di tunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik. Sedangkan apabila persepsi yang di tunjukan karyawan itu buruk maka kinerja dari karyawan tersebut akan berkurang. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.¹¹

Penelitian yang di lakukan Nova Riana dkk. membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹² Aji Tri Budianto dan Amelia juga mengatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.¹³ Pada penelitian yang dilakukan Suharyanto dkk. membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Berdasarkan uraian di atas penulis juga melakukan wawancara pada salah satu karyawan PT. Kota Woodcraft Furniture yang bernama Zainuri sebagai salah satu karyawan di perusahaan tersebut. Pada wawancara tersebut terdapat beberapa hal yang dapat di jadikan permasalahan yaitu mengenai kompensasi dan lingkungan kerja itu sendiri. Pada kompensasi terdapat prespektif bahwasannya gaji atau balas jasa yang berupa uang dinilai tidak mencukupi kebutuhan para karyawan hal itu dapat dilihat dari kebutuhan pokok yang semakin meningkat serta mata uang dinilai tidak ada harganya dalam pemenuhan kebutuhan, hal

¹¹ Arik Prasetya dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, *Jurnal Administrasi Bisnis*, JAB Volume 8 No. 2 Maret 2014.

¹² Nova Riana, Dkk., *Op.Cit.*, Hlm. 25.

¹³ Aji Tri Budianto Dan Amelia Katini, *Op. Cit.*, Hlm. 122.

¹⁴ Suharyanto dkk, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. Gsi Cianjur, *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Volume 13 No. 2, 2014.

tersebut juga terdapat pada insentif dan tunjangan yang juga di nilai karyawan rendah di banding dengan perusahaan lain yang sejenis. Hal tersebut sering menjadikan karyawan merasa malas untuk bekerja melebihi jam kerja atau lembur, sehingga kompensasi ini dapat dikatakan mempunyai pengaruh penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada PT. Woodcraft Furniture Jepara.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Pada PT. Woodcraft Furniture memiliki perlengkapan dan fasilitas kerja yang baik meskipun begitu ada beberapa fasilitas yang dinilai kurang yaitu tempat beribadah yang minim juga kantin atau tempat makan yg tidak tersedia sehingga karyawan seringkali membawa bekal sendiri dari rumah. Selain itu pada lingkungan tempat kerja yang mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas terdapat berbagai kendala, diantaranya: tata ruang yang kurang baik, cahaya yang kurang mencukupi, serta debu dan suara bising yang dinilai mengganggu. Mengenai suasana atau hubungan kerja antar karyawan juga terkadang masih menjadi permasalahan, hal tersebut dapat dilihat dari rasa egois yang dimiliki karyawan mereka saling lempar mengenai tugas tambahan yang di berikan atasan akibat salah satu rekan tidak masuk.¹⁵

Kinerja yang baik tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, dengan kata lain perusahaan harus mengaturnya. Ada beberapa aspek yang merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan perusahaan. Dari permasalahan di atas maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian: **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Woodcraft Furniture Jepara”**.

B. Penegasan Istilah

Untuk memberi gambaran yang jelas dan untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami skripsi yang berjudul “Pengaruh

¹⁵ Hasil wawancara dengan zainuri, sebagai mandor di PT. Woodcraft Furniture, 4 agustus 2018.

Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara” penulis perlu memberikan penegasan dari pengertian istilah judul skripsi tersebut, sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹⁶

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk *return financial*, jasa-jasa yang berwujud dan tunjangan-tunjangan yang di peroleh karyawan dengan berorganisasi.¹⁷

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang pegawai yang bekerja, meliputi: lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.¹⁸

4. kinerja

kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹⁹

C. Batasan Penelitian

Berdasarkan judul yang diangkat peneliti yaitu mengenai “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara”, maka batasan penelitian ini adalah:

1. Peneliti menekankan pada permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

¹⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, diakses Tanggal 14 Agustus 20018.

¹⁷ Sri Budi Cantika Yuli, *Op.Cit.*, Hlm. 118.

¹⁸ Berto Kristanto Purba, *Op.Cit.*, Hlm 3.

¹⁹ Wibowo, *Op.Cit.*, Hlm 7.

2. Objek penelitian ini adalah PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara desa Wonorejo Rt.03 Rw.01.
3. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara?
2. Apa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara?

E. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara.
2. Untuk menguji secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara.
3. Untuk menguji secara simultan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia pada umumnya.
 - b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai refrensi dan bahan masukan yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan baru mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara.
 - b. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini dapat di jadikan masukan yang bermanfaat untuk menggambarkan dengan luas tentang pentingnya kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara.
 - c. Bagi pihak lain
Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat menjadi bahan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika di sini dimaksud sebagai gambaran atas pokok bahasan dalam penulisan skripsi, sehingga dapat memudahkan dalam memahami dan mencerna masalah-masalah yang akan dibahas. Skripsi ini terdiri dari lima bab dimana dimana masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagian awal, terdiri dari: halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, dan daftar isi.
2. Bagian isi, meliputi:
 - Bab I** : Pendahuluan, yang terdiri dari: latar belakang masalah, penegasan judul, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
 - Bab II** : Landasan teori, bab ini membahas, pertama: gambaran umum tentang kompensasi. Kedua: gambaran umum tentang lingkungan kerja. Ketiga: gambaran umum tentang kinerja karyawan. Keempat: penelitian terdahulu. Dan ke lima: kerangka berfikir.
 - Bab III** : Berupa metode penelitian yang berisi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, variable penelitian, dan teknik analisis data.
 - Bab IV** : Berupa analisis, yaitu merupakan analisis dan hasil penafsiran dari pengujian data-data yang diperoleh di lapangan.
 - Bab V** : Berupa penutup yakni akhir semua pembahasan yang telah terangkum kemudian beberapa saran yang dilakukan untuk menyempurnakan skripsi ini dan dipaling akhir adalah penutup yaitu berupa kesimpulan dan saran.