

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Seperti yang diketahui selama ini, organisasi atau perusahaan lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja. Sumber daya manusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang yang harus ditingkatkan efisien dan produktifitasnya. Untuk menciptakan hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat memberikan dorongan kepada karyawannya dan memungkinkan karyawannya untuk meningkatkan kemampuan serta mengembangkan keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Perusahaan dalam menciptakan kondisi yang dapat memberikan dorongan kepada karyawannya karena memiliki tujuan untuk mencapai tingkat maksimal agar perusahaan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Disamping itu, kualitas sumber manusianya juga sangat menentukan suatu keberhasilan perusahaan. Apabila didalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil yang diperolehnya juga akan maksimal. Kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan dalam bekerja serta besarnya

imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, serta oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Menurut Rivai (2005:309) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan” merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan dalam pengukuran. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukurnya. Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, rekan kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Penilaian kinerja tersebut apabila mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan dengan sungguh-sungguh kesejahteraan karyawannya karena kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan. Tidak hanya kesejahtraannya saja tetapi juga perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya. Perusahaan dalam memberikan kesejahteraan karwayannya dapat melalui pemberian kompensasi. Menurut Rivai (2005:367) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang berupa gaji, upah, bonus, serta jaminan merupakan salah satu upaya perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya, selain itu

kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga tingkat perputaran keluar masuknya karyawan relatif rendah. Pemberian kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberian tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, pemberian kesejahteraan sebagai bagian dari kompensasi yang merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk mempengaruhi kinerja sumber daya manusia perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi pekerjaan seorang karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam Wahyuningtyas (2013), Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan rasa nyaman akan menunjang produktivitas yang berdampak pada kenaikan kinerja

karyawannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan sehingga menimbulkan kesalahan. Menurut Sedarmayanti (2001:21) Lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Parlinda dalam Wahyuningtyas (2013) menyatakan, kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDO VENEER UTAMA SURAKARTA TAHUN 2015”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja di PT. Indo Veneer Utama Surakarta Tahun 2015.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan mengenai kinerja karyawan sangat luas dan kompleks. Agar mendapatkan hasil penelitian yang fokus dalam memahami dan mendalami permasalahan yang diteliti, serta adanya keterbatasan dari peneliti maka penelitian ini terbatas pada kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Veneer Utama Surakarta Tahun 2015.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh secara signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Indo Veneer Utama Surakarta Tahun 2015?
2. Adakah pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Veneer Utama Surakarta Tahun 2015 ?
3. Adakah pengaruh secara signifikan kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Veneer Utama Surakarta Tahun 2015?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Indo Veneer Utama Surakarta Tahun 2015.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Veneer Utama Surakarta Tahun 2015.
3. Pengaruh kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Veneer Utama Surakarta Tahun 2015.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan tentang pengaruh kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Dapat menjadi dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang permasalahan yang terkait.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

b. Bagi Program Studi Pendidikan akuntansi

Penelitian ini diharapkan menambah referensi dan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan oleh kepala program studi akuntansi dalam proses pembelajaran.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

G. Sistematika Skripsi

Sistematika ini merupakan isi yang ada didalam penelitian yang akan dilakukan. Adapun sistematika skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori mengenai pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan, pengertian kesejahteraan karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, indikator kesejahteraan karyawan, pengertian lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja, penelitian yang relevan, pengaruh kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan pengertian metode penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel dan sampling, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, uji instrumen, uji persyaratan analisis dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum perusahaan, penyajian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Penutup menguraikan tentang kesimpulan akhir penelitian dan saran-saran dari peneliti.

DAFTAR PUSTAKA