

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, tanpa peran manusia maka organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan- karyawan di dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman tentunya ditunjukkan bagi karyawan agar nantinya kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Sedarmayanti (2009:22-23), mengenai lingkungan kerja, “manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai”. Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan yang ditinjau secara menyeluruh. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas, setiap karyawan berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005).

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik. Setiap karyawan akan bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berbentuk kompensasi finansial dan dapat juga berbentuk kompensasi non

finansial. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu, kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu . Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari kompensasi yang mereka terima. Menurut Handoko (2001:55) “Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”.

Masalah yang sering dihadapi seorang pemimpin organisasi atau perusahaan yaitu bagaimana cara terbaik memberi kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan serta organisasi atau perusahaan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan serta bagaimana cara

menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga tercapai kepuasan kerja antara karyawan dan organisasi perusahaan sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan karyawan dan organisasi atau perusahaan, serta dapat meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja mempunyai arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin merupakan salah satu faktor penting, karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Pimpinan merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut (Sumawati, 2008). Menurut Setyawan dan Waridin (2006:32),

kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu faktor yang bisa diperhatikan adalah lingkungan kerja. Menurut Moekijat (2002:47), perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.. Saya mengambil judul tersebut karena saya ingin meneliti yang mana PT Konimex Pharmaceutical Laboratories merupakan produsen obat-obatan, bahan kimia, alat laboratorium dan alat kedokteran yang berpusat di Jawa Tengah. Di samping itu karena bila dilihat dari segi karyawannya sudah memenuhi tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai karyawan, dan karyawan yang ada di perusahaan tersebut apakah sudah sesuai dengan lingkungan yang dibentuk di perusahaan dan juga kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT KONIMEX SUKOHARJO)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kompensasi keerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas ,maka tujuan dari peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja , dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Manfaat bagi penulis dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Manfaat bagi perusahaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia serta kebijakan langsung dengan aspek aspek.

3. Bagi Akademik

Sebagai penunjang untuk memperoleh Gelar Sarjana.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian dan diuraikannya penelitian-penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang kerangka pemikiran, hipotesis, definisi operasional, data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi penelitian dan data yang diolah.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.