

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan seseorang atau sekelompok orang bisa juga badan lain yang kegiatannya adalah melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomi manusia. Suatu perusahaan didirikan dengan membangun visi dan misi guna mencapai tujuan yang telah dibuat. Dalam mencapai tujuan tersebut pasti terdapat banyak faktor mempengaruhinya, salah satunya adalah sumber daya-sumber daya yang ada di dalamnya seperti sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya asset perusahaan yang bernapas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kator, persediaan barang, dsb. Keunikan aset MSDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.

Dalam suatu lingkungan perusahaan manajemen sumber daya manusia bukanlah hal yang baru. Pada era globalisasi saat ini teknologi semakin canggih dan persaingan pun semakin meningkat dalam dunia usaha. Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan

aktivitas organisasinya. Tujuan perusahaan tentu akan berdampak pada kemajuan suatu organisasinya agar mampu untuk menghadapi persaingan-persaingan dengan organisasi lain. Dengan adanya persaingan yang akan terjadi didunia bisnis maka banyak perusahaan berfikir keras untuk menghadapi persaingan-persaingan tersebut. Pembentukan manajemen sumber daya manusia merupakan awal dari sejarah manusia dalam pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Peter Boxall dkk., (2007) yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia muncul kurang lebih pada akhir abad kesembilan belas di beberapa negara seperti Inggris, Perancis, Jerman, Amerika Serikat dan selanjutnya disusul Jepang.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan perusahaan, maka hendaknya perusahaan mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi sektor manusianya. Manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi strategis yang tidak hanya membangun kinerja organisasi, tetapi juga melihat kedepan dan menciptakan keunggulan yang kompetitif (Holbeche, 2001). Maka diperlukanlah perencanaan dan pengelolaan yang efektif atas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, sehingga segala keahlian dan tenaga yang diperlukan perusahaan dapat digunakan sepenuhnya dengan hasil yang efektif dalam peranan tenaga kerja saat ini dan dapat fleksibel

terhadap tanggung jawab yang lain di luar peran utama tenaga kerja tersebut dalam perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka akan berdampak besar pada peran yang bersangkutan. Maka dari itu unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi secara efektif dan efisien, terutama perannya pada setiap usaha penyelenggaraan dalam bekerjasama dan bertanggung jawab. Selain itu berhasil tidaknya penyelenggaraan kegiatan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana pemimpin perusahaan dapat memimpin bawahannya.

Perusahaan pasti menginginkan hasil yang baik untuk kemajuannya. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sesuai dengan Mangkunegara (2000 : 67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka ada banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut sifatnya dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, secara khusus lingkungan kerja non fisik merupakan suatu lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan, antara atasan dan bawahan tidak hanya itu juga antara karyawan dan pihak luar. Tujuan utama dari setiap organisasi atau perusahaan pastinya untuk mengamankan hasil dari berbagai aktivitas kegiatan didalamnya. Hal tersebut dapat menguntungkan bagi organisasi dengan mengarah ke peningkatan kualitas, daya tanggap, efisiensi, dan produktivitas. Selain lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya kompensasi. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan (Suwanto, 2001 : 105). Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan diantara teman, keluarga dan masyarakat. Karyawan ada untuk perusahaan karena menginginkan uang untuk membiayai kebutuhan hidupnya dan perusahaan ada untuk karyawan yang membutuhkan pekerjaan.

PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk yang berlokasi di Jl. Mayor Kusmanto No. 1 Surakarta dipilih sebagai tempat penelitian untuk menguji variabel yang telah dijelaskan sebelumnya. Perusahaan ini terdapat hal

yang menarik berkaitan dengan kinerja karyawan, oleh karena itu berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk?
2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi secara simultan terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan dapat menambah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan.

2. Bagi Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan menetapkan kebijaksanaan pada kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk kemajuan perusahaan sendiri dalam menentukan langkah yang diambil terutama dibidang personalia pada karyawan perusahaan berkaitan dengan kinerja

karyawan dan dari hasil penelitian ini dapat mengetahui perkembangan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini menjelaskan mengenai latar belakang peneliti akan ketertarikannya dalam meneliti permasalahan yang diteliti, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bagian bab kedua ini menjelaskan mengenai tinjauan teori yang terdiri lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan kinerja karyawan. Pada bab ini juga memaparkan tentang kerangka pemikiran dan penelitian-penelitian terdahulu yang terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti serta adanya hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian bab ini memaparkan tentang ruang lingkup penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan

sampel, definisi operasional, dan pengukuran variabel serta metode analisis data yang peneliti gunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab hasil dan pembahasan diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian, karakteristik responden serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Pada bagian bab akhir ini yaitu penutup berisi simpulan dari serangkaian pembahasan permasalahan yang diteliti, keterbatasan penelitian serta saran-saran yang perlu disampaikan kepada populasi yang menjadi objek penelitian maupun saran bagi peneliti selanjutnya.