

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan baik tim ataupun individu. Untuk mencapai kesuksesan dibutuhkan kinerja karyawan yang terampil serta profesional. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan adanya pengawasan agar karyawan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin, serta menciptakan kinerja yang berdampak baik bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting yang mampu mengelola perusahaan dan memberikan kinerja yang berkualitas (Sedarmayanti, 2017).

Di dalam dunia bisnis, perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik guna meningkatkan kemajuan perusahaan itu sendiri. Menurut As'ad (2012) kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut As'ad (2012) menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (cooperate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2013). Upaya peningkatan kinerja karyawan tersebut masih terdapat berbagai kendala yang mestinya harus segera mendapatkan solusi. Kendala tersebut berasal dari karyawan itu sendiri, hal ini diharapkan untuk mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, karena baik buruknya kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai oleh suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan 4 indikator yang meliputi: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau

perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat (Mangkunegara, 2013).

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian ini adalah UD. Sumber Rejeki merupakan UMKM yang bergerak dalam bidang produksi dan penjualan sepatu berbahan dasar kulit. UMKM ini didirikan pada tahun 1991 oleh Bapak Hariyadi, hingga sekarang diwariskan pada anaknya Dany Prasetyawan. UMKM ini tepatnya berada di Desa Sambongdukuh di Jl. Brigjend Kretarto No. 55D Sambongdukuh Jombang. Sejak awal dirintis UD. Sumber Rejeki hanya memproduksi sepatu dengan berbahan kulit sintetis dan pengiriman hanya ke daerah Jawa Tengah.

UD Sumber Rejeki mengharapkan agar setiap karyawannya menunjukkan kinerja yang baik. Berdasarkan observasi sementara fenomena yang ditemui dalam hal kinerja karyawan adalah menurunnya kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan dan terdapat barang yang rusak dan tidak sesuai dengan model atau pola. Ini mengakibatkan realisasinya belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1 mengenai hasil produksi dari target yang ditetapkan sebagai berikut :

Table 1. 1

Data Produksi bulan Januari-Mei 2022

Bulan	Rencana Produksi Perbulan	Hari Kerja Perbulan	Hasil Produksi
Januari	4000 Pcs	26 Hari	3800 Pcs
Februari	3800 Pcs	24 Hari	3700 Pcs
Maret	3700 Pcs	26 Hari	3600 Pcs
April	3500 Pcs	26 Hari	3400 Pcs
Mei	3500 pcs	26 Hari	3320 Pcs

(Sumber : UD Sumber Rejeki)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan pencapaian produksi sepatu yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terlihat pada beberapa bulan terjadi realisasi yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Table 1. 2

Data Kinerja Karyawan Bulan Januari-Mei 2022

No	Nama	Bulan				
		Januari	Februari	Maret	April	Mei
1	Yuli	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
2	Ria	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
3	Anis	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
4	Reni	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
5	Ayu	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
6	Feni	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
7	Andi	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
8	Dani	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs

9	Ivan	95 Pcs	86 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
10	Ferdi	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
11	Yusuf	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
12	Yunus	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
13	Nia	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
14	Nanik	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
15	Nisa	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
16	Naning	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
17	Malik	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
18	Lilik	95 Pcs	86 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
19	Siti	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
20	Sulik	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
21	Ana	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
22	Ismi	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
23	Andik	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
24	Aryo	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
25	Duwan	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
26	Fahmi	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
27	Wilujeng	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
28	Mey	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
29	Zidan	95 Pcs	86 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
30	Rita	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
31	Rani	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
32	Wulan	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
33	April	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
34	Vina	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
35	Deni	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
36	Firda	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs

37	Anggun	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
38	Novi	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
39	Dimas	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
40	Sulikha	95 Pcs	93 Pcs	90 Pcs	85 Pcs	83 Pcs
Jumlah		3.800 Pcs	3.700 Pcs	3.600 Pcs	3.400 Pcs	3.320 Pcs

(Sumber : UD Sumber Rejeki)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan kinerja karyawan produksi sepatu yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terlihat pada beberapa bulan terjadi realisasi yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Terdapat faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut Hasibuan (2017) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Selain kompensasi, yang menjadi faktor kinerja menurun adalah lingkungan lingkungan kerja fisik (Nitisemito dalam Nuraini 2013). Penelitian terdahulu dari Naga (2012) tentang Pengaruh Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan pemberian kompensasi ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian dari Trang (2015) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi.

Hasil pengamatan dan wawancara sementara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan kepala bagian produksi pada UD Sumber Rejeki Penurunan kinerja karyawan pada UD Sumber Rejeki diduga dipengaruhi rendahnya pemberian kompensasi yang masih dibawah UMK Kota jombang.

Table 1. 3

Kompensasi yang diterima karyawan (Gaji)

Tahun	Gaji Bulanan	UMK
2021	1.500.000.00	2.654.000.00
2022	1.500.000.00	2.654.000.00

(Sumber : UD Sumber Rejeki)

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Menurut Wibowo (2016) Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Menurut Hasibuan (2017) terdapat beberapa indikator pemberian kompensasi secara umum, diantaranya adalah: Gaji, Bonus, Tunjangan.

Selain pemberian kompensasi yang rendah. menurunnya kinerja diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini

2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai, kurangnya alat untuk produksi dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik.

Siagian (2014) berpendapat bahwa indicator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut: Suasana Kerja, Pengaturan Ruang Kerja dan Tereadanya Fasilitas Kerja. Berdasarkan wawancara pada beberapa karyawan turunnya kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja fisik yang terdapat pada UD Sumber Rejeki kurang nyaman. Ruangan tempat kerja karyawan yang masih kurang memadai seperti lampu pencahayaan yang kurang terang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, sirkulasi udara didalam ruangan kerja juga kurang baik meskipun dilengkapi blower. Selain itu kurangnya fasilitas seperti mesin cutting hanya 1 buah, mesin pres outsole juga 1 buah membuat membuat kurangnya produktifitas dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian

yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal (Nitisemito dalam Nuraini 2013).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih lanjut yang berjudul : **“Pengaruh Kompensasi finansial Dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan”** pada UD SUMBER REJEKI JOMBANG.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan UD Sumber Rejeki?
2. Apakah Lingkungan Kerja fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan UD Sumber Rejeki?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi finansial Terhadap Kinerja Karyawan UD Sumber Rejeki
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan UD Sumber Rejeki

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan berkaitan dengan kinerja Sumber Daya Manusia dengan mengetahui kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan diharapkan penelitian ini menjadi sumbangan pemikiran bagi perusahaan yang bersangkutan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam pengetahuan dibidang manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan bahan perbandingan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

Untuk membandingkan dan mengaplikasikan antara teori yang di dapat dibangku kuliah khususnya mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.