

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2014) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja.

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. (Sutrisno, 2016).

CV pakar 99 adalah perusahaan percetakan yang berlokasi di Jl. Kapten Tendean (Rumah Joglo) Jabon Jombang, perusahaan ini memproduksi dan melayani berbagai jenis buku TK, kalender, sampul rapot, benner. Fenomena yang terjadi jika dilihat dari

sisi upah bekerja di CV pakar 99 memang masih kurang memenuhi yakni hanya Rp 1.500.000,00 masih di bawah upah minimum kabupaten Jombang tahun 2022 yakni Rp 2.654.095,88. (<https://portalpati.pikiran-rakyat.com>).

Indikator untuk melihat tingkat keberhasilan kinerja dari CV pakar 99 adalah dari sisi waktu kerja karyawan ditunjukkan dari jumlah produksi yang dihasilkan per jamnya. Karyawan CV pakar 99 belum dapat mencapai target yang ditentukan. Berikut adalah tabel waktu kerja karyawan CV pakar 99.

Tabel 1.1

Waktu kerja karyawan CV. pakar 99 Tahun 2022

No	Target Waktu (Jam)	Realisasi Waktu Penyelesaian					Keterangan
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	
1	182	168.2	168.2	170	172	169	Tidak terpenuhi
2	182	182	182	182	182	182	Terpenuhi
3	182	166	177	178	175	172	Tidak terpenuhi
4	182	182	182	182	182	167	Terpenuhi
5	182	167	168	169	170	171	Tidak terpenuhi
6	182	168.2	168.2	170	172	169	Tidak terpenuhi
7	182	182	182	182	182	182	Terpenuhi
8	182	166	177	178	175	172	Tidak terpenuhi
9	182	167	168	169	164	167	Tidak terpenuhi
10	182	182	182	182	182	182	Terpenuhi
11	182	166	177	178	175	172	Tidak terpenuhi
12	182	182	182	182	182	182	Terpenuhi
13	182	167	168	169	170	171	Tidak terpenuhi
14	182	182	182	182	182	182	Terpenuhi
15	182	182	182	182	182	182	Terpenuhi
16	182	166	177	178	175	172	Tidak terpenuhi
17	182	167	168	169	164	167	Tidak terpenuhi
18	182	167	168	169	170	171	Tidak terpenuhi
19	182	165	168	169	169	172	Tidak terpenuhi
20	182	166	177	178	175	172	Tidak terpenuhi
21	182	182	182	182	182	182	Terpenuhi
22	182	167	168	169	170	171	Tidak terpenuhi
23	182	167	168	169	164	167	Tidak terpenuhi
24	182	167	168	169	170	171	Tidak terpenuhi

25	182	182	182	182	182	182	Terpenuhi
26	182	166	168	167	170	170	Tidak terpenuhi
27	182	166	177	178	175	172	Tidak terpenuhi
28	182	167	168	169	164	167	Tidak terpenuhi
29	182	167	168	169	170	171	Tidak terpenuhi
30	182	182	182	182	182	182	Terpenuhi
31	182	166	177	178	175	172	Tidak terpenuhi
32	182	167	168	169	164	167	Tidak terpenuhi

(Sumber: pakar 99, 2022)

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kinerja karyawan yang diharapkan belum dapat tercapai target penyelesaian selama 1 bulan yaitu 182 jam, akan tetapi hanya 10 karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan. Indikasi permasalahan kinerja karyawan pakar 99 disebabkan oleh kualitas alat kerja yang dimiliki perusahaan sudah tidak memadai, Motivasi kerja dari karyawan belum maksimal dan disiplin kerja yang kurang baik serta kepuasan kerja yang rendah.

Penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan karena kurangnya kompensasi yang mereka terima. Berdasarkan dari wawancara. upah karyawan sudah sama rata dengan sesama percetakan didaerah Jombang yaitu berkisar Rp 40.000-Rp 60.000. Namun menurut karyawan jam kerja tidak sepadan dengan pekerjaan mereka. Karyawan merasa pekerjaannya bernilai rendah dan kurang dihargai pemilik. Kurangnya perhatian dari pemilik terhadap pemberian kompensasi kepada karyawan yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan.

Selain kompensasi, penurunan kinerja karyawan diduga dipengaruhi lingkungan kerja fisik, hal ini berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti yang terlihat dari sirkulasi udara yang kurang hal ini terlihat kipas angin yang jarang dibersihkan, suara mesin cetak yang bising dan kebersihan ruangan yang masih kotor. Masalah lingkungan

kerja ini penting untuk diperhatikan karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari dan akan mempengaruhi hasil kerja mereka setiap hari. kinerja karyawan pada dasarnya tergantung pada kondisi kerja yang mendukung misalnya : sirkulasi udara, penerangan, kebersihan, keamanan. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kreativitas kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan sehingga diharapkan kinerja karyawan meningkat

Lingkungan kerja fisik yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan, misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik Sedarmayanti dalam Sugiyarti (2012). Jika hal tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ; “Pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV Pakar 99 Jombang“

1.2 Perumusan Masalah

- a. Apakah Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Pakar 99 Jombang?
- b. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Pakar 99 Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV Pakar 99 Jombang.
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV Pakar 99 Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

a) **Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada CV Pakar 99 Jombang di dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia yang didapat dibangku kuliah.