

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan akan terlihat dengan jelas apakah dapat mengelola sumber daya manusia yang ada menjadi lebih baik dari sebelumnya dalam mencapai tujuan perusahaan(Nuraeni, 2020).

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja perusahaan tersebut dan kinerja dari para sumber daya manusia atau karyawan yang berada dalam perusahaan (Nuraeni, 2020).

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan (Nuraeni & Irawati, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama

periode tertentu (Widyani & Putra, 2020). Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tujuan perusahaan dan juga bermanfaat bagi pengembangan organisasi atau perusahaan agar mampu bersaing dan unggul dalam bersaing (Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, 2020).

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada perusahaan (Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, 2020). Kompensasi merupakan gambaran ganti rugi yang diberikan oleh penerima jasa atau tenaga yang dihasilkan oleh tenaga kerja, pengganti dari kontribusi jasa yang diberikan tenaga kerja oleh pihak yang memperoleh manfaat dari pelaksanaan tugas yang dilaksanakan (Yuningsih dkk., 2020).

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari (Rahardjo, 2014). Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2019). Lingkungan kerja merupakan semua bahan dan alat perkakas yang ada di sekeliling tempat orang bekerja yang mampu mempengaruhi metode kerjanya dan peraturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok (Pawirosumarto, dkk., 2017).

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu motor penggerak yang krusial bagi pertumbuhan ekonomi pada banyak negara. Brata dan Aloysius (2003) mengatakan bahwa UMKM merupakan salah satu bagian

penting dari perekonomian suatu negara ataupun daerah, tidak terkecuali di Indonesia. Setidaknya terdapat tiga alasan yang mendasari negara berkembang belakangan ini memandang penting keberadaan UMKM (Berry et al., 2012). Alasan pertama adalah karena kinerja UMKM cenderung lebih baik dalam hal menyerap tenaga kerja yang produktif. Kedua, sebagai bagian dari dinamikanya, UMKM sering mencapai peningkatan produktivitasnya melalui investasi dan perubahan teknologi. Ketiga, sering diyakini bahwa UMKM memiliki keunggulan dalam hal fleksibilitas dibandingkan usaha besar.

Alasan peneliti tertarik melakukan penelitian pada UMKM Sentra Pigora Jombang karena UMKM merupakan usaha ekonomi produktif yang independen atau berdiri sendiri baik yang dimiliki perorangan atau kelompok dan bukan sebagai badan usaha cabang dari perusahaan utama. UMKM Sentra Pigora mampu mengespor barang produksinya hingga ke mancanegara.

UMKM Sentra Pigora bergerak di bidang pembuatan pigora. Jombang adalah salahsatu daerah penghasil pigora khususnya yang berjenis fiber (semi plastik). Daerah Jombang terdapat 3 umkm sentra pigora yang berada di desa Dapurkejambon. Terdapat total 35 karyawan dalam 3 UMKM tersebut.

UMKM pertama yaitu Rizal Pigora yang didirikan pada 1997 oleh bapak H. Samsul Huda yang berada di Dsn Banggle Rt 06 Rw 05 Desa Dapurkejambon yang memiliki total 10 karyawan.UMKM kedua yaitu Zuddin Sentra pigora yang didirikan pada tahun 2001 yang berada di Dsn Banggle Rt 06 Rw 04 Desa Dapurkejambon yang memiliki total karyawan 17 orang.

UMKM ketiga yaitu Fian's Frame yang didirikan pada tahun 2010 yang berada di Dsn Banggle Rt 04 Rw 06 Desa Dapurkejambon yang memiliki total karyawan 8 orang.

Berdasarkan hasil observasi dan informasi terkait kinerja karyawan, yang terjadi pada UMKM Sentra pigora Jombang adalah adanya perbedaan pemberian kompensasi pada setiap karyawan UMKM dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi setiap karyawan berbeda dilihat dari jangka waktu lama bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang melampaui batas (dari karyawan yang lebih lama) mendapatkan kompensasi yang sama dan kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang bekerja sangat baik. Hal ini juga menyebabkan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman yang membuat karyawan merasakan suasana yang kurang nyaman dan membuat hubungan dengan rekan kerja menjadi kurang baik. Lingkungan kerja yang kurang nyaman juga menjadi salah satu faktor penurunan kinerja para karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja perusahaan harus diperhatikan karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kelancaran karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan perusahaan (Ardianti et al., 2018).

Menurut penelitian dari (Aditya, 2022) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pula penelitian dari (Kresmawan, 2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan yang memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya dan karyawan juga mematuhi segala peraturan yang diberikan perusahaan maka akan memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Penelitian (Nurhidayati, 2021) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan akan bekerja lebih optimal sesuai dengan kompensasi yang akan diberikan.

Menurut Penelitian (Atmaja,2019) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta Badung Kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta Badung.

Berdasarkan dari paparan di atas, akan dilakukan penelitian/disusun skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM pada Sentra pigora Jombang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Sentra pigora Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap agar hasil ini memiliki nilai positif bagi pihak lain, serta masukan bagi ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan tentang objek penelitian dengan melakukan penelitian.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh perusahaan untuk mengetahui nilai-nilai kinerja karyawan.