

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam industrialisasi yang serba hi-tech ini, semua kegiatan yang berhubungan dengan manusia telah berubah secara bertahap dari yang tradisional ke arah lebih modern. Perubahan ini dapat dilihat dari semakin cepatnya perkembangan teknologi saat ini dan semakin pesat, serta mendorong manusia untuk selalu menciptakan sebuah inovasi. Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan serta perkembangannya tidak dapat dihindarkan.

Perkembangan teknologi di Indonesia mendukung terciptanya salah satu perkembangan industri permesinan. Dengan berkembangnya industri permesinan, Indonesia berpotensi untuk mengembangkan sumber daya manusia di dalam bidang pengelasan yang dapat memenuhi kebutuhan industri. Namun di bidang pengelasan karyawan harus mempunyai tingkat ketelitian dan akurasi yang tinggi, karena hal ini juga mempengaruhi hasil akhir dari pengelasan tersebut.

Perusahaan harus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan efektivitas sehingga dapat lebih unggul serta mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Walaupun di era sekarang banyak perusahaan yang menggunakan alat dan mesin yang lebih canggih dan otomatis, manajemen sumber daya manusia tetap dibutuhkan perusahaan, karena menjadi salah satu

faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain perusahaan juga harus mengoptimalkan sumber daya manusianya, sebab jika sudah optimal pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dalam keberhasilan di perusahaan CV. Berdikari, yang paling penting adalah dibagian manajemen produksi dimana memiliki peran yang penting dalam mengordinasikan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, Manajemen produksi juga dibutuhkan untuk menentukan keputusan yang berhubungan dengan perusahaan, untuk mencapai tujuan agar barang yang dihasilkan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Perusahaan di Indonesia tidak sedikit mendapatkan masalah yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Pada sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi, kinerja sumber daya manusia selalu diharapkan untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan perusahaannya. Dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sangat banyak dan hal ini juga menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, karena keberhasilan dalam sebuah perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Usaha dalam mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pengurangan beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab karyawan atas

pekerjaan mereka. Peningkatan kinerja merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan, mereka menginginkan kinerja karyawan yang semakin baik yang dapat meningkatkan hasil pekerjaannya dan memberikan keuntungan kepada perusahaan.

Wilson (2010) menyatakan bahwa kinerja (*Performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requitment*). Untuk menentukan kinerja karyawan yang baik atau tidak, perusahaan bisa membandingkan hasil kerja dengan standart perkerjaan. Kinerja karyawan berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang sesuai dengan ketentuan atau permintaan konsumen, dengan kata lain jika kinerja karyawan sebuah perusahaan baiik maka kemungkiinan besar penampiilan perusahaan juga baik.

Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai sebuah balasan atas jasa dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Tujuan spesifik yang ingin dicapai melalui manajemen kompensasi yang afektif adalah : Mendapatkan karyawan yang kompeten, mempertahankan karyawan, menjamin terciptanya keadilan, memberikan penghargaan yang diharapkan, mengendalikan biaya, dan lain sebagainya. Setiap perusahaan pastinya memiliki teknikal tersendiri dalam mengelola kompensasi untuk karyawannya.

Manusia bekerja sesuai dengan tujuan yang berbeda-beda. Seorang karyawan dapat bekerja dan menunjukan loyalitasnya terhadap perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan dengan memberikan sebuah kompensasi. Menurut Wilson

(2012) kompensasi ialah salah satu faktor penting dan menjadi perhatian banyak organisasi dalam upaya mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas dapat memperoleh hasil pekerjaan yang diharapkan. Dengan kata lain kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Pemberian kompensasi yang seimbang akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan mereka merasa dihargai kerja kerasnya selama bekerja di perusahaan, sedangkan untuk manajemen dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

Factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menyebabkan karyawan mudah stress, tertekan, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja dan membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja. Lingkungan kerja secara tidak langsung sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja langsung berhadapan dengan kondisi atau ruang karyawan bekerja. Namun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan merasa nyaman, mudah konsentrasi, tidak mudah sakit, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat cepat selesai sesuai dengan target yang ditentukan.

Lingkungan kerja ada dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, dan lain-lain), dan lingkungan

kerja non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain sebagainya). Sebuah perusahaan harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang sehat, sehingga dapat membuat karyawan untuk bekerja dengan produktif dan pekerjaan yang mereka hasilkan sesuai dengan permintaan. Jika lingkungan kerja yang tercipta secara sehat dan baik maka mampu membuat karyawan dan pemimpin saling bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah beban kerja, perusahaan harus mengetahui seberapa besar beban kerja maksimal dari setiap karyawannya karena beban kerja juga dapat menghambat pekerjaan yang sudah ditentukan. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaannya dengan waktu efektif dan efisien, hal ini juga yang dapat membuat perusahaan secara tidak langsung memberikan beban kerja kepada karyawannya yang melebihi batas maksimal sehingga menyebabkan berkurangnya hasil kinerja karyawannya.

Beban kerja adalah salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Soleman (2011) “ Beban kerja adalah proses atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma kerja.” beban kerja yang berat dapat menyebabkan karyawan mengalami gangguan fisik dan psikis.

Persaingan dengan perusahaan lain juga memicu setiap perusahaan melakukan berbagai macam cara agar tidak kehilangan pasar dan konsumennya. Pesaing juga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap pemimpin suatu perusahaan akan selalu berusaha untuk memenuhi permintaan konsumennya agar tidak kehilangan pelanggan. Perusahaan juga akan terus-menerus menekan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secepat mungkin dengan hasil yang maksimal, hal ini yang memicu sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang begitu berat kepada karyawannya.

CV.Berdikari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di industri karet, permesinan dan konstruksi dan beralamat di Jalan raya Gorang-Gareng, Desa Madigondo, RT 04 RW 02, Takeran Magetan. Perusahaan tersebut memiliki kantor cabang yang berda di Semarang, Jawa Tengah. CV.Berdikari juga membuat suku cadang berdasarkan contoh barang maupun Manufacturing Drawing atau gambar kerja sesuai dengan permintaan pelanggan. Perusahaan ini memiliki 30 karyawan yang bekerja selama kurang lebih 9 jam sehari, dan terbagi dalam berbagai bidang yaitu, di bagian office atau kantor, bagian industry karet, konstruksi dan permesinan.

Fenomena yang terjadi terkait dengan variabel penelitian ini adalah menurut hasil yang peneliti dapatkan dari wawancara dengan karyawan CV.Berdikari Madigondo Magetan pada 3 (tiga) bulan terakhir yaitu bulan januari sampai dengan maret 2021 hasil pekerjaan karyawan mengalami penurunan, yang semula bisa menghasilkan sekitar 5 produk dalam waktu 1 (satu) bulan dan pekerjaan dapat selesai tepat waktu, namun sekarang

karyawan hanya dapat menghasilkan 3 produk dalam waktu 1 (satu) bulan atau mengalami penurunan sebesar 40%. Hal ini disebabkan karyawan merasa kurang semangat dalam bekerja dikarenakan suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang menyangkut kompensasi, lingkungan dan beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Rata-rata dari karyawan merasa kompensasi diberikan tidak sesuai dengan pekerjaannya, lingkungan kerja yang tercipta kurang kondusif serta beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengambil judul **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berdikari Madigondo Magetan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah dari penelitian ini adalah mengukur apakah factor kompensasi, lingkungan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Berdikari Madigondo Magetan.

Berdasarkan hal diatas, masalah yang diteliti dan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berdikari ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berdikari ?

3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berdikari ?
4. Apakah Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berdikari ?
5. Dari variabel kompensasi, lingkungan dan beban kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Berdikari?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian tersebut bisa dilakukan dengan fokus, terarah serta mendalam maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Terlihat bahwa Kompensasi, Lingkungan dan Beban kerja merupakan masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti membatasi hal tersebut terhadap kinerja karyawan di CV. Berdikari Madigondo Magetan.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui variable mana yang paling dominan diantara ketiga variable tersebut.

Berdasarkan rumusan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin didapatkan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Berdikari.

2. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Berdikari.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Berdikari.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi,lingkungan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV.Berdikari.
5. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan antara kompensasi,lingkungan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Berdikari.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang memiliki kaitan dengan penelitian ini, antar lain sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan bagi peneliti dan diharapkan dapat mempraktekan teori yang didapat selama perkuliahan dan diterapkan pada realita yang ada pada perusahaan atau organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi pihak manajemen CV. Berdikari dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tentang pengaruh kompensasi, lingkungan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Berdikari Madigondo Magetan.

4. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan penerapan, khususnya terhadap ilmu sumber daya manusia.

