

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia yang semakin pesat ini membuat persaingan yang ketat diantara para pengusaha dalam mempertahankan bisnis atau usahanya. Dalam menghadapi persaingan ini perusahaan perlu memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk sinergi. Peran sumber daya manusia dalam hal ini sangat menentukan. Sumber daya manusia secara professional, diharapkan karyawan bias bekerja secara efektif. Pengelolaan karyawan yang dilakukan secara professional harus dilakukan sedini mungkin, mulai dari perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan ketrampilan.

Manusia merupakan unsur utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Peralatan yang canggih dan modern tanpa peran aktif sumber daya manusia, tidak memiliki arti apa-apa. Menurut Amiruddin Indris (2016) Sumber daya manusia yaitu potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting di dalam suatu organisasi/perusahaan, dikarenakan tenaga kerja mempunyai peran besar dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari faktor sentral dalam setiap organisasi, apapun bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola oleh manusia. Dengan demikian, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Menurut Hasibuan (2012), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengadaan, pemeliharaan, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaan dapat dikelola semaksimal mungkin. Permasalahan yang muncul saat ini adalah bagaimana meningkatkan efektivitas kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Di dalam suatu perusahaan atau organisasi, efektivitas kerja merupakan hal yang penting, karena tanpa efektivitas tujuan organisasi atau perusahaan tidak dapat tercapai sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan secara efektif pastinya akan sesuai dengan yang dituju. Menurut Siagian (2012), efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah di tentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Bungkaes (2013), efektivitas kerja adalah antara output dan tujuan, dalam artian efektivitas pekerja merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang di tetapkan.

Efektivitas kerja merupakan sebuah ukuran kemampuan dalam melakukan tugas, fungsi, misi atau program dari suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang telah ditetapkan (Riadi:2020). Beberapa pemahaman diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan pencapaian usaha kegiatan yang sesuai dengan rencana dalam mencapai keberhasilan saat melaksanakan pekerjaan dan ketepatan waktu kerja dalam menyelesaikan tugas. Efektivitas merupakan suatu konsep yang luas dan didalam organisasinya mencakup berbagai factor, sehingga efektivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam teori organisasi, karena dapat memberikan gambaran sejauh mana pencapaian sasaran organisasi tersebut.

Adapun beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhi efektivitas kerja, salah satunya ialah kompensasi, karena kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, karena alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima. Menurut Hasibuan (2012), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Hanggraeni (2012), kompensasi atau *compensation* merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan perasaan tidak puas karyawan atas balas jasa yang diterimanya.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, dimana lingkungan kerja merupakan

gambaran nyata di dunia kerja yang terus berkembang, serta di tempat kerja dapat memberikan gambaran mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang dating untuk bekerja, dating bersama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (Bhattacharya,2012). Menurut Kasmir (2018), lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dilokasi sekitar tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Artinya lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi di sekitar tempat kerja dapat berupa benda ataupun bangunan juga hubungan dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah pengawasan. Menurut Tery (2012), pengawasan kerja merupakan determinasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, yang bertujuan mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hani Handoko (2013), pengawasan kerja merupakan usaha sistematis untuk menemukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan

perusahaan. Dengan pengawasan yang baik dapat membuat efektivitas kerja karyawan berjalan lancar dan dapat mendorong karyawan agar rajin mengerjakan pekerjaannya untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Konveksi Ruko Kreasi merupakan sebuah industri yang bergerak dibidang pembuatan kemeja koko, serta menerima pesanan baju bordir dan juga sablon. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konveksi, penilaian terhadap efektivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan karena semakin banyaknya pesaing pasar dengan jenis usaha yang sama untuk mempertahankan keberlangsungan usaha.

Hasil dari pengamatan atau observasi awal, terlihat adanya sebagian karyawan yang belum bisa memenuhi target harian yang telah ditentukan oleh perusahaan. Terdapat beberapa karyawan yang kurang teliti dan rapi dalam bekerja, sehingga terdapat beberapa produk yang rusak. Serta adanya sebagian karyawan yang kurang bisa memanfaatkan waktu yang menyebabkan target produksi dan pelayanan jasa mengalami keterlambatan. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat efektivitas kerja karyawan di Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo.

Beberapa faktor yang mungkin dapat menyebabkan rendahnya tingkat efektivitas kerja karyawan di Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo, salah satunya adalah kompensasi. Terlihat adanya sebagian karyawan yang merasa bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan kurang adil atau tidak sebanding dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan. Selanjutnya, peneliti melihat adanya kondisi lingkungan kerjayang tidak nyaman di Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo. Hal tersebut terlihat dari lingkungan kerja yang bersuhu panas dikarenakan fasilitas kipas angin yang terbatas. Suara bising yang ditimbulkan saat mesin

beroperasional menyebabkan konsentrasi karyawan saat bekerja menjadi berkurang.

Faktor selanjutnya ialah hubungan kerja antar karyawan di Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo, terlihat sering terjadi kesalahpahaman atau miskomunikasi antar karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan hasil kerja kurang maksimal. Selain itu, pengawasan di Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo yang dilakukan oleh atasan kurang maksimal. Terlihat bahwa pimpinan jarang melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan, hal ini menyebabkan disiplin kerja dalam diri karyawan kurang meningkat. Sehingga hal tersebut dapat menghambat pencapaian target perusahaan serta menyebabkan rendahnya tingkat efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian bagaimana keterkaitan antara kompensasi, lingkungan kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo ?
3. Apakah ada pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo ?

4. Apakah ada pengaruh secara simultan antara Kompensasi, Lingkungan kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Konveksi Ruko KreasiPonorogo ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Konveksi Ruko KreasiPonorogo.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja pada Konveksi Ruko KreasiPonorogo.
- c) Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas kerja pada Konveksi Ruko KreasiPonorogo.
- d) Untuk Mengetahui pengaruh secara simultan antara Kompensasi, Lingkungan kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo.

2. Manfaat

Peneliti berharap dari hasil penelitian yang telah dilakukan ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a) Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pustaka dalam perkembangan ilmu pengetahuan, informasi, serta menambah wawasan yang baru.

- b) Bagi Konveksi Ruko KreasiPonorogo

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan untuk Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo kedepannya dalam meningkatkan Efektivitas Kerja karyawannya.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi pembelajaran serta penyempurna dalam penelitian selanjutnya.