

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuannya, bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan, guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Oleh karena itu, perlu pengelolaan secara khusus terhadap sumber daya manusia. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif.

PT. Kastil Kencana adalah sebuah perusahaan nasional yang bergerak di bidang penjualan alat-alat kantor. Saat ini karyawan yang dimiliki oleh PT. Kastil Kencana sebanyak 48 orang. PT. Kastil Kencana didirikan sejak tahun 2007.

Kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009: 67). 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 perusahaan mengalami kerugian. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. Kinerja karyawan PT. Kastil Kencana diukur dengan kecepatan waktu pengerjaan tugas, tingkat kerajinan serta kreativitas dalam bekerja. Karyawan yang dianggap pimpinan memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan tunjangan uang kerajinan.

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Tahun 2013**

Jumlah karyawan	47
Jumlah kehadiran	47 x 298 hari = 14.006
Jumlah ketidakhadiran karyawan	1462 = 10,4%
Jumlah keterlambatan karyawan	2851 = 19,4%

Sumber : PT. Kastil Kencana, 2015

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Tahun 2014**

Jumlah karyawan	46
Jumlah kehadiran	46 x 298 hari = 13.708
Jumlah ketidakhadiran karyawan	1502 = 11%
Jumlah keterlambatan karyawan	2978 = 20,7%

Sumber : PT. Kastil Kencana, 2015

Dari data absensi karyawan di atas dapat dilihat persentase kenaikan jumlah ketidakhadiran karyawan dan jumlah keterlambatan karyawan pada tahun 2014. Selain itu masalah penurunan kinerja lainnya yaitu berupa penurunan penjualan dari tahun 2013 dan tahun 2014 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.3 Data Penjualan Tahun 2013 dan 2014**

Tahun	Penjualan (Rp)	Target Penjualan (Rp)
2013	Rp.13.763.373.192	Rp.14.400.000.000
2014	Rp.12.645.584.122	Rp.15.000.000.000

Sumber : PT. Kastil Kencana, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat penurunan penjualan dari tahun 2013 ke tahun 2014. Selain itu target penjualan tahun 2013 dan tahun 2014 semakin tidak tercapai. Hal ini juga dikarenakan kecilnya insentif yang diberikan kepada bagian penjualan. Untuk itu perlu dilakukan analisis terhadap faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan pada PT. Kastil kencana.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2003 : 181) “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan yaitu bagaimana cara terbaik memberi kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan serta perusahaan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu, kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kompensasi yang sesuai akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan.

Permasalahan kompensasi yang dialami oleh PT. Kastil Kencana adalah masih terdapat sebagian karyawan yang memiliki gaji di bawah UMK Medan.

PT. Kastil Kencana menaikkan semua gaji karyawan sebanyak Rp 150.000,- setahun sekali tanpa memandang jabatan ataupun lamanya karyawan tersebut bekerja di perusahaan. Namun pemberian kompensasi pada PT. Kastil Kencana masih terdapat karyawan yang memiliki gaji di bawah UMK Medan yaitu di bawah Rp 2.037.000,- (Harian SIB, Jumat, 27 Februari 2015 Medan). Masalah

kompensasi lainnya adalah karyawan yang bekerja di atas jam 6 sore tidak mendapat uang lembur sehingga bagi karyawan yang bekerja di bawah jam lembur yaitu jam 7 malam merasa dirugikan karena waktu dan tenaganya tidak dihargai.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Alex S. Nitisemito (2001:183) “Bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat kerja dan gairah kerja dalam melaksanakan tugas-tugas tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Masalah lingkungan kerja pada PT. Kastil Kencana adalah kurang bersihnya toilet kantor, sebagian karyawan merokok di dalam ruangan sehingga menimbulkan bau tak sedap dan mencemari udara serta tidak terdapat ruangan khusus yang sesuai dengan jabatannya masing-masing. AC yang tidak sebanding dengan luas ruangan menyebabkan ruangan kurang sejuk, karyawan menjadi gerah dalam bekerja.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil topik **“Pengaruh Kompensasi**

## **dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kastil Kencana”.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kastil Kencana.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kastil Kencana.
3. Apakah kompensasi dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kastil Kencana.

### **1.3. Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah :

1. Variabel dependen : Kinerja Karyawan
2. Variabel independen : Kompensasi dan Lingkungan kerja
3. Tahun pengamatan : 2016
4. Objek Penelitian : PT. Kastil Kencana yang beralamat diKomplek Cemara Asri Jalan Berjaya No. 8V, Medan

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kastil Kencana secara parsial.



2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kastil Kencana secara parsial.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT. Kastil Kencana secara simultan.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat daripada penelitian ini adalah :

#### 1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan kepada perusahaan sejenis mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi penulis

Sebagai tambahan wawasan sehingga hasil penelitian dapat digunakan dalam bekerja.

##### b. Lembaga Pendidikan

Sebagai tambahan daftar referensi kepustakaan yang dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya.

##### c. Pihak Lain

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan sejenis dalam memperbaiki kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawannya.