

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan yang menjadi salah satu faktor keberhasilan dalam meningkatkan produksi suatu perusahaan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan akan ditentukan oleh tenaga kerja yang menjadi anggota perusahaan tersebut. Dengan kata lain, melalui kemampuan, keterampilan, pengetahuan, waktu dan tenaga para karyawannya, perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarnya.

Perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan seoptimal mungkin sehingga perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya dan dapat berkembang, baik dalam arti kuantitas maupun kualitas.

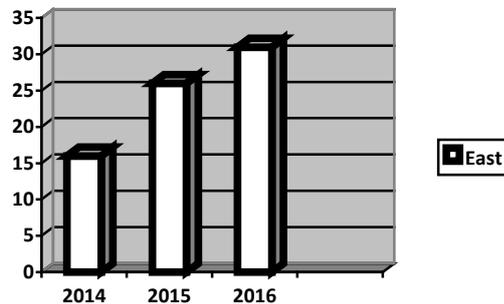
Mengingat pada era saat ini ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit, memaksa setiap perusahaan untuk selalu giat berusaha agar tetap berdiri dan tidak tertinggal dengan perusahaan lain. Untuk dapat tetap mempertahankan eksistensi, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif tersendiri. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan sebuah perusahaan. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kontribusi yang baik kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi tidaklah mudah karena kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Kinerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu dan karena kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Karena sulitnya menciptakan kinerja karyawan yang baik, diperlukan usaha-usaha dari suatu organisasi atau perusahaan untuk mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut diharapkan perusahaan mampu menganalisis berbagai hal yang membuat kinerja karyawan rendah dengan terus memperbaiki serta melakukan berbagai tindakan nyata yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Seperti yang terjadi pada PT. Kartika Naya Jakarta yang bergerak dibidang manufaktur digital printing. Permasalahan yang menjadi perhatian pada perusahaan ini terletak dari menurunnya kinerja karyawan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, data tersebut diperoleh dari penilaian kuantitas, kualitas serta disiplin pada 78 orang karyawan bagian produksi di PT. Kartika Naya Jakarta.



Grafik 1.1

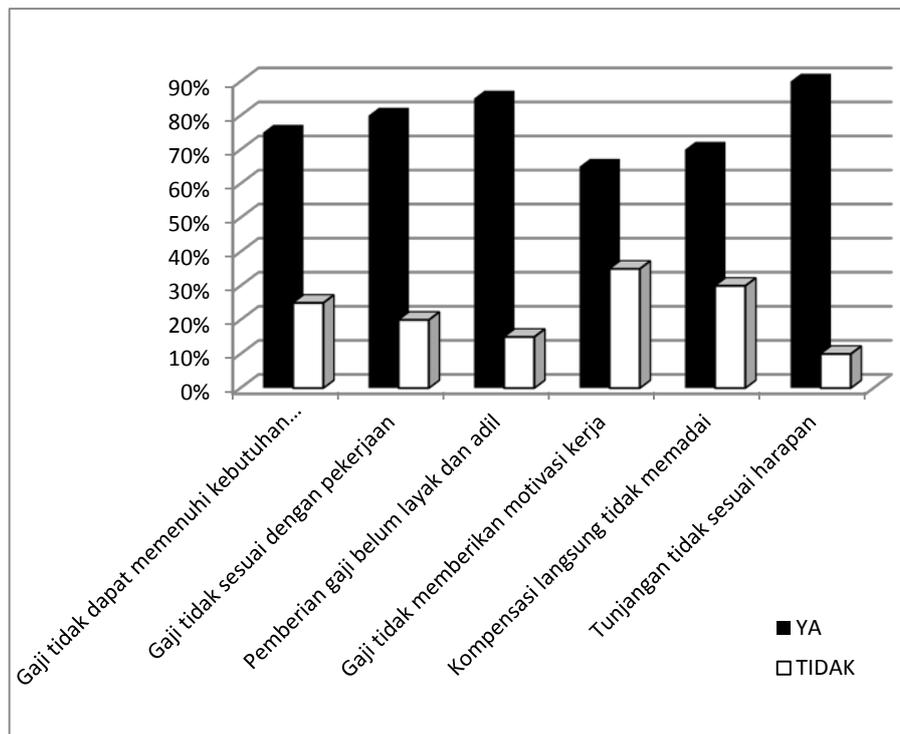
Rekapitulasi Kinerja karyawan yang bermasalah

Sumber: Data Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Kartika Naya

Dapat dilihat pada grafik diatas terjadi peningkatan terhadap karyawan yang mendapatkan nilai C dan E pada penilaian kinerjanya dari tahun 2014, 2015, dan 2016. Pada tahun 2014 terdapat 16 orang karyawan yang mendapatkan nilai C dan E, dan pada tahun 2015 terdapat peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai C dan E yaitu sebanyak 26 orang, Sedangkan pada tahun 2016 peningkatan kembali terjadi yaitu sebanyak 31 orang karyawan. Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bermasalah dalam penilaian kinerja setiap tahunnya selalu meningkat.

Adapun faktor- faktor yang diduga membuat meningkatnya jumlah karyawan yang bermasalah yaitu karena karyawan merasa kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan. Hal ini disebabkan karena para karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perusahaan akan bersifat negatif. Dalam hal ini peneliti melakukan prasurvey dengan menyebarkan 20 buah kuesioner tentang

persepsi karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima selama bekerja di PT. Kartika Naya Jakarta. Kuesioner tersebut telah peneliti nyatakan dalam bentuk grafik 1.2.



Grafik 1.2
Persepsi Karyawan Terhadap Kompensasi
Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan grafik 1.2 Persepsi tersebut diambil menggunakan 20 responden dari PT. Kartika Naya Jakarta. Bisa dilihat sebanyak 75% dari 20 orang yang menyatakan bahwa gaji tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup, lalu gaji tidak sesuai dengan pekerjaan sebesar 80%, sebanyak 85% meyakini bahwa pemberian gaji belum layak dan adil, lalu ada sebanyak 65% menyatakan bahwa gaji tidak memberikan motivasi kerja, sebanyak 70% menyatakan bahwa

kompensasi langsung yang tidak memadai, selanjutnya menyatakan bahwa tunjangan tidak sesuai dengan yang diharapkan sebanyak 90%.

Hasil prasurvey yang disajikan pada grafik 1.2 tersebut memberikan gambaran terhadap persepsi karyawan PT. Kartika Naya Jakarta yang kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima. Maka apabila perusahaan tidak dapat menerapkan sistem kompensasi yang memuaskan, perusahaan tersebut akan kehilangan karyawan-karyawan terampil dan berkemampuan tinggi dan juga tidak mampu mencapai tujuan karena penurunan kinerja karyawan. Persepsi karyawan yang masih kurang puas terhadap kompensasi yang di terima tersebut diduga menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan dari tahun ketahun terhitung dari tahun 2014, 2015, dan 2016. Karena mungkin karyawan tidak termotivasi untuk bekerja secara disiplin dikarenakan persepsi mereka tidak puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Untuk melihat permasalahan yang ada pada lingkungan kerja para karyawan, Peneliti melakukan prasurvey dengan memberikan kuesioner kepada 20 orang karyawan. Kuesioner tersebut telah peneliti nyatakan dalam bentuk grafik 1.3.



Grafik 1.3
Lingkungan Kerja

Dapat dilihat pada grafik 1.3 sebanyak 75% karyawan menyatakan bahwa mereka tidak nyaman dengan kondisi ruang kerja. Sementara itu, sebanyak 90% dan 95% para karyawan menyatakan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Kondisi lingkungan kerja fisik yaitu ruang kerja yang tidak nyaman, disinyalir sebagai salah satu faktor yang membuat karyawan menjadi kurang bersemangat untuk bekerja sehingga kinerjanya pun menjadi menurun.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rendahnya kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan
2. Lingkungan kerja yang kurang baik
3. Persepsi karyawan yang merasa kurang puas, adil dan layak terhadap kompensasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diajukan diatas, ternyata masalah rendahnya kinerja pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Namun peneliti lebih berkonsentrasi pada persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dan lingkungan kerja fisik yaitu keadaan tempat untuk melakukan aktivitas kerja para karyawan. Dimana terdapat masalah yang dapat dilihat dalam grafik 1.3 yaitu sebanyak 75% karyawan menyatakan bahwa kondisi ruang kerja mereka tidak nyaman. Agar penelitian lebih terfokus, maka peneliti membatasi masalah pada “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Kartika Naya Jakarta”.

D. Perumusan Masalah

Berkaitan dengan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi dan bahan masukan bagi:

1. Bagi Peneliti, Sebagai referensi dan sarana menambah wawasan pengetahuan dan gambaran terutama tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan.
2. Bagi Universitas Negeri Jakarta
 - a. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi.
 - b. Bagi Perpustakaan, Sebagai bahan referensi yang dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini serta menambah referensi perbendaharaan keperustakaan.
3. Bagi perusahaan, Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan pada PT. Katika Naya Jakarta dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja dimasa mendatang sebagai tujuan yang diharapkan dapat tercapai.
4. Bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan sebagai sumbangan pengetahuan dan memperkaya ilmu pengetahuan.