

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sebuah kehidupan berorganisasi dipengaruhi oleh faktor manusia. Manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya, semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan akan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan suatu hal yang unik, perusahaan membutuhkan pasokan sumber daya manusia yang banyak dan berkualitas, demi mengimbangi ketatnya persaingan era globalisasi seperti saat sekarang ini. 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 optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sering muncul disetiap perusahaan. Hampir seluruh masalah utama perusahaan berhubungan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa ada masalah kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut Colquitt lePine dan Wesson kinerja merupakan nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Apabila perilaku karyawan positif, maka

akan berkontribusi secara positif pula terhadap tujuan perusahaan, demikian pula dengan sebaliknya.¹

Kinerja karyawan yang baik akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaannya, namun akan berbeda hasilnya apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut kurang maka hasil yang diperoleh tidak maksimal sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan atau keuntungan yang tidak maksimal, seperti terjadi pada PT. Tainan Enterprises Indonesia. PT. Tainan Enterprises Indonesia bergerak di bidang garmen yang memproduksi baju, levis, rok, jaket, coat yang terletak di Cilincing permasalahan yang menjadi perhatian pada perusahaan ini terletak pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tidak terpenuhinya target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Dimana kinerja karyawan selalu mengalami penurunan setiap bulannya selama tahun 2014 yang mengakibatkan hasil produksi mereka menurun dan menghambat pengiriman ekspor mereka,

¹Colquit Jason A Jeffery. A. Lepine dan Michael J. Wesson, Organization Behaviour: Improving Performance and Commitment in the workplace, (Newyork : The Mc Grawhil, 2009), h.38

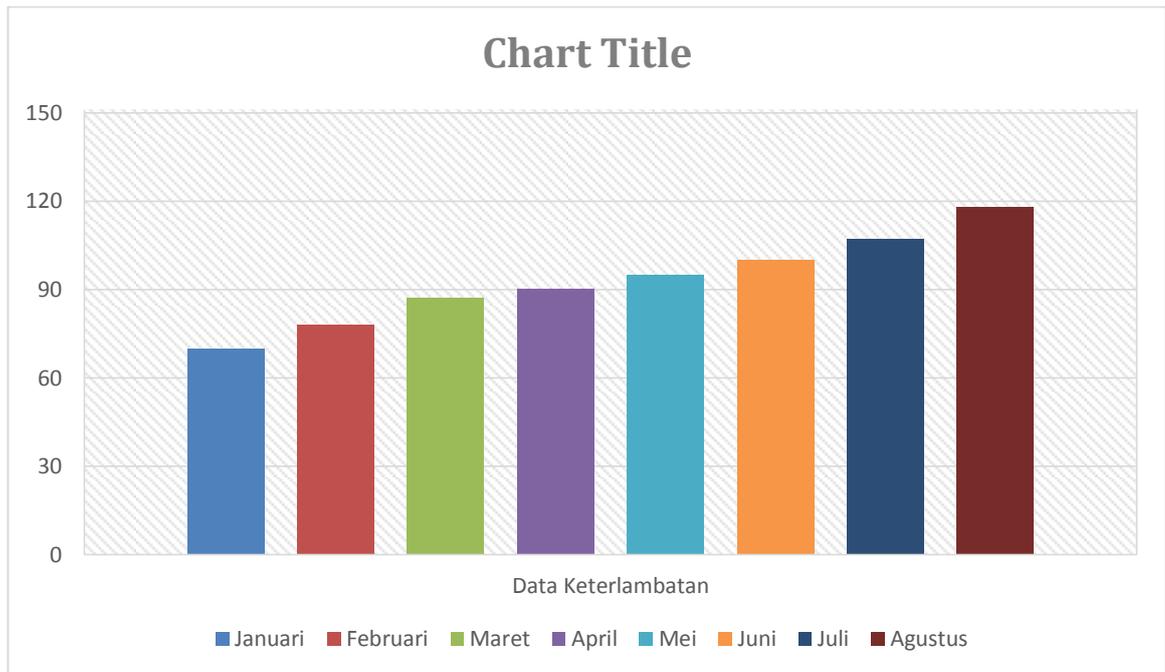


Chart 1.1 data keterlambatan karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 2015²

Sumber : data diolah oleh peneliti

Penggunaan data dimulai tahun 2012 dengan pertimbangan sejalan dengan penggunaan sistem absensi yang bermula dari absen kartu menjadi sidik jari. Pada sajian data absensi karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 terjadi peningkatan jumlah absensi karyawan setiap bulanya. Banyaknya karyawan yang datang terlambat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan relatif rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedamayanti dalam Adireto yang menyatakan bahwa beberapa organisasi dapat mengetahui tingkat kinerja (personil yang tidak efektif) dengan memperhatikan/menilai beberapa faktor yang termasuk pula keterlambatan dan kehadiran karyawan. Terjadinya ketidakefektifan atau menurunnya kinerja seorang pegawai, salah satunya disebabkan oleh faktor tersebut, kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai

²Sumber data diolah oleh peneliti 2015

dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.³

Pendapat yang serupa juga disebutkan Fuad Mas'ud yaitu, kinerja karyawan dapat dilihat dari data keterlambatan, ketepatan waktu keterlambatan mencerminkan kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, apabila karyawan terlambat akan menyebabkan kinerja yang menurun.⁴ Dipertegas oleh Darwito yang dalam penelitiannya menggunakan data keterlambatan karyawan sebagai acuan yang dipakai untuk mengetahui menurunnya kinerja karyawan. Karena keterlambatan merupakan masalah karena yang berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, penurunan efisiensi dan penurunan kinerja.⁵

Asumsi bahwa, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain dapat dilihat dari tingkat keterlambatan, tapi juga dapat dilihat dari tingkat kemangkiran karyawan itu sendiri, yang semakin menunjukkan bahwa rendahnya kompensasi dapat berpengaruh terhadap semangat karyawan untuk datang ke kantor. Ini dapat dilihat pada chart 1.2 dimana ada peningkatan jumlah absensi karyawan yang tidak hadir setiap bulanya. Bulan Januari sebanyak 43 karyawan tidak hadir, bulan februari terdapat peningkatan sebanyak 51 karyawan, bulan maret terdapat peningkatan sebanyak 66 karyawan, bulan april terdapat 66 karyawan yang tidak hadir, bulan mei terdapat 68 karyawan, bulan juni terdapat

³Sedamayanti, Mnajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi dan Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil, (Jakarta : PT. Refika Aditama, 2010), h.20

⁴Fuad Mas'ud, Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi, (Semarang : BP. Universitas Diponegoro, 2004), h.20

⁵Darwito, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Thesis, 2008, h.5

70 karyawan, bulan juli terdapat 72 karyawan sedangkan bulan agustus terdapat 76 karyawan, dari chart di atas dapat disimpulkan bahwa ketidak hadiran tingkat absensi karyawan setiap bulanya selalu meningkat.

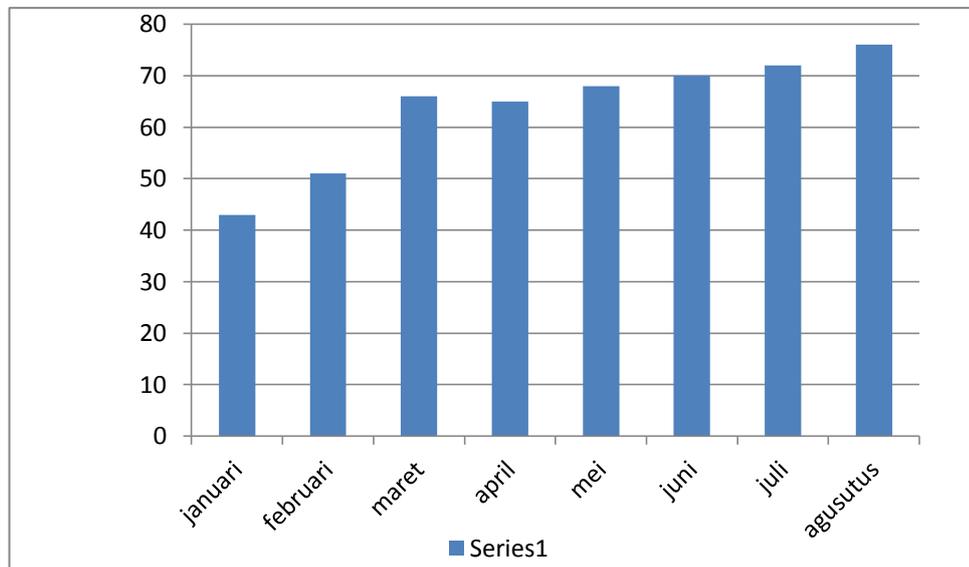


Chart 1.2 Absesensi Karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5⁶

Adapun faktor-faktor yang diduga sering membuat karyawan datang terlambat atau ketidakhadiran ke kantor yaitu karena karyawan merasa gaji yang diterima mereka tidak sesuai dengan Upah minimum DKI Jakarta. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, maka dapat dilihat pada tahun 2015 Upah minimum masyarakat sebesar Rp. 2,700,000⁷, sedangkan faktanya gaji yang diterima karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 memiliki rentangan sebesar 2.000.0000 sampai dengan 2.200.000, gaji tersebut masih sama dengan kebijakan pemerintah yang menyebutkan bahwa Upah minimum masyarakat pada tahun 2013 sebesar

⁶ Pra Riset Data Diolah 2015

⁷ Wikipedia (2015), "UMR DKI Jakarta", (<http://id.wikipedia.org/wiki/upah-minimum-propinsi>), diakses pada tanggal 12 oktober 2015 pukul 19:45

Rp.2.200.000. hal ini dapat dilihat dari daftar list gaji karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 di tabel 1.1

Tabel 1.1 Perbandingan Gaji Karyawan PT.Tainan dengan Gaji UMR DKI⁸

Tahun	Bagian	Gaji UMR	Gaji karyawan Tainan
2013	Sewing	Rp.2.200.000	Rp.1.850.000
2014	Sewing	Rp.2.400.000	Rp.2.000.000
2015	Sewing	Rp.2.700.000	Rp.2.200.000

Dengan demikian, kemungkinan besar karyawan akan terlambat dan tidak memperhatikan jam kerja yang diberlakukan perusahaan. Karena mereka menganggap bahwa yang mereka terima tidak sesuai dengan kenyatannya. Oleh karena itu, dari aspek kompensasi tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan. Dijelaskan oleh Aprilia pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan apa yang diharapkan karyawan. Apabila terpenuhi, maka karyawan akan menjadi puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.⁹

⁸Pra Riset data diolah 2015

⁹Windy Aprilia, “ Pengaruh Kompenasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya), *Jurnal the Indonesian Accounting Review*, 2012, h.8

Adapun faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut adalah lingkungan kerja. Buruknya pengelolaan lingkungan kerja di perusahaan ini, misalnya terlihat dari akses jalan yang rusak, kurangnya penghijauan disekitar area perusahaan, kurangnya lahan parkir yang memadai dan ruangan kerja yang panas dapat menjadi faktor lainnya hal ini dikarenakan ruangan yang sangat sangat terbatas disediakan ac di dalam ruangan hanya terdapat 2 ac sedangkan ruangan kerja dapat dikatakan besar sehingga ac kurang dirasakan oleh karyawan. Kondisi yang dijelaskan diatas dapat membuat karyawan menjadi malas bekerja, semangat kerja turun hingga akhirnya sampai datang terlambat ke kantor.

Masalah kualitas lingkungan kerja diatas juga dialami oleh PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 dimana jarak meja kerja antara para karyawan sangat berdekatan sehingga mengurangi kenyamanan para pekerja, sarana yang disediakan perusahaan juga kurang memadai seperti alat potong dan jahit yang masih model lama yang mengakibatkan karyawan akan mengalami kendala dalam bekerja sedangkan perusahaan selalu ingin memenuhi ekspektasi produksi perusahaan setiap bulanya, dan masih ada beberapa masalah tingkat kualitas lingkungan kerja lainnya yang ada di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 Ini dapat dilihat dari hasil pra riset yang sudah dilakukan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 pada tanggal 12 Januari 2015 Di table 1.2

Tabel 1.2 Kuesioner Pra Riset Kinerja Sewing di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5¹⁰

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah Gaji dan tunjangan anda telah sesuai dengan yang di harapkan	8%	92%
2	Apakah gaji anda sudah mencukupi kebutuhan anda sehari-hari?	0%	100%
3	Apakah kondisi lingkungan kerja anda sudah efektif saat anda bekerja?	6%	94%
4	Apakah anda selalu patuh pada peraturan perusahaan saat bekerja?	44%	56%

Tabel diatas menggunakan 50 responden Karyawan Sewing PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 dari Hasil pra riset tersebut, dapat dilihat bahwa pada *point* pertama mayoritas responden menjawab tidak hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa gaji yang dibutuhkan belum sesuai dengan yang diharapkan, begitu pun dengan *point* kedua semua responden menjawab tidak hal ini menunjukkan bahwa gaji yang mereka terima belum mencukupi kehidupan mereka sehari-hari, dan *point* ketiga mayoritas responden menjawab tidak hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja saat ini tidak efektif, *point* keempat mayoritas responden menjawab tidak dimana hal ini menunjukan bahwa karyawan masih banyak yang masih belum patuh pada peraturan perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai keluhan pada kompensasi

¹⁰Pra Riset Data Diolah 2015

dan lingkungan kerja yang rendah sehingga membuat karyawan mempunyai kinerja yang rendah. Oleh karena itu fenomena ini tentunya harus menjadi bahan evaluasi perusahaan agar dapat mengelola kinerja karyawan lebih baik lagi supaya target perusahaan dapat tetap tercapai.

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka perlunya diadakan penelitian yang mendalam tentang kinerja sewing di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5. Dengan paparan penjelasan di atas, penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5. Maka dengan latar belakang diatas, penelitian ini diberi judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran dari kompensasi dan lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5?
4. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan sewing di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran dari kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik
 - Sebagai referensi dan gambaran bagi para mahasiswa sehingga dapat mengetahui fenomena yang dialami oleh karyawan sewing
 - Sebagai referensi faktor-faktor kinerja

2. Manfaat Praktis

- Dapat menjadi sumber referensi beserta dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang kinerja karyawan sewing.
- Dapat memberikan solusi tentang pengelolaan kinerja karyawan sewing