

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Fauziah (2012) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa / imbalan tertentu.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2004: 339). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Martoyo (2000:115) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, tingkat stress, lingkungan kerja, aspek-aspek ekonomi, kompensasi dan kondisi fisik pekerjaan.

Kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Sutrisno (2009:189) pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga

dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik, atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Idea Mebel merupakan perusahaan yang bergerak dibidang permebelan. Sangat menarik untuk diteliti karena perusahaan tersebut sampai saat ini masih tetap eksis ditengah persaingan industri mebel dan dalam menjalankan perusahaan senantiasa penuh ketidak pastian mengenai kejadian di waktu yang akan datang juga risiko yang akan terjadi. Oleh karena itu sudah sewajarnya apabila peran manajemen sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survey diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan atau masalah yang harus diselesaikan oleh PT. Idea Mebel saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini disebabkan karena perusahaan mengalami penurunan kinerja yang dapat dilihat dari target dan realisasi perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Data Realisasi dan Target PT. Ideal Mebel**  
**Tahun 2014-2015**

| Bulan         | 2014   |           |                   | 2015   |           |                   |
|---------------|--------|-----------|-------------------|--------|-----------|-------------------|
|               | Target | Realisasi | Pencapaian Target | Target | Realisasi | Pencapaian Target |
| Januari       | K: 135 | K: 135    | 100,00%           | K: 165 | K: 171    | 103,64%           |
|               | M: 90  | M: 90     |                   | M: 110 | M: 114    |                   |
| Februari      | K: 135 | K: 135    | 100,00%           | K: 165 | K: 175    | 105,45%           |
|               | M: 90  | M: 90     |                   | M: 110 | M: 115    |                   |
| Maret         | K: 135 | K: 135    | 97,78%            | K: 165 | K: 168    | 101,82%           |
|               | M: 90  | M: 85     |                   | M: 110 | M: 112    |                   |
| April         | K: 135 | K: 129    | 94,67%            | K: 165 | K: 165    | 100,00%           |
|               | M: 90  | M: 84     |                   | M: 110 | M: 110    |                   |
| Mei           | K: 135 | K: 135    | 100,00%           | K: 165 | K: 158    | 94,55%            |
|               | M: 90  | M: 90     |                   | M: 110 | M: 102    |                   |
| Juni          | K: 136 | K: 130    | 95,13%            | K: 164 | K: 153    | 92,73%            |
|               | M: 90  | M: 85     |                   | M: 111 | M: 102    |                   |
| Juli          | K: 136 | K: 136    | 98,67%            | K: 180 | K: 168    | 93,33%            |
|               | M: 90  | M: 87     |                   | M: 120 | M: 112    |                   |
| Agustus       | K: 133 | K: 130    | 97,79%            | K: 180 | K: 178    | 96,67%            |
|               | M: 94  | M: 92     |                   | M: 120 | M: 112    |                   |
| September     | K: 163 | K: 160    | 98,91%            | K: 180 | K: 186    | 103,33%           |
|               | M: 112 | M: 112    |                   | M: 120 | M: 124    |                   |
| Oktober       | K: 157 | K: 157    | 100,00%           | K: 180 | K: 171    | 95,00%            |
|               | M: 105 | M: 105    |                   | M: 120 | M: 114    |                   |
| November      | K: 132 | K: 127    | 95,65%            | K: 180 | K: 165    | 91,67%            |
|               | M: 98  | M: 93     |                   | M: 120 | M: 110    |                   |
| Desember      | K: 134 | K: 134    | 100,00%           | K: 180 | K: 168    | 93,33%            |
|               | M: 90  | M: 90     |                   | M: 120 | M: 112    |                   |
| <b>Jumlah</b> | 2795   | 2746      | 98,24%            | 3450   | 3365      | 97,54%            |

Sumber: PT. Ideal Mebel, 2015

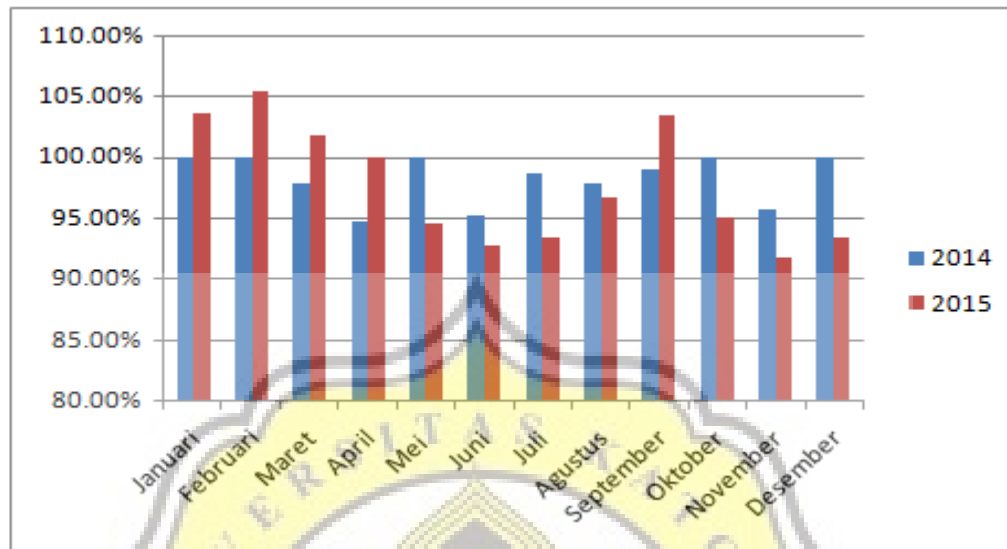
Keterangan:

K: Kursi

M: Meja

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam tahun 2015 ada yang tidak tercapai oleh karyawan yang dimiliki perusahaan. Hal ini juga dapat dilihat pada Grafik 1.1 sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Pencapaian Target PT. Ideal Mebel**  
**Tahun 2014-2015**



Sumber: PT. Ideal Mebel, 2015

Grafik di atas, dapat diketahui bahwa pencapaian target perusahaan cenderung menurun di tahun 2015. Kondisi ini menandakan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan pada PT. Idea Mebel. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada PT. Idea Mebel ternyata kinerja karyawan selama ini dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, dua di antaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja (Martoyo, 2000). Berdasarkan hasil wawancara dengan 30 karyawan PT. Idea Mebel faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2.**  
**Hasil Jawaban Responden tentang Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Idea Mebel**

| No. | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | Jumlah Jawaban | %      |
|-----|--|----------------|--------|
| 1   | Kepemimpinan                                     | 10             | 33,33% |
| 2   | Lingkungan kerja                                 | 19             | 63,33% |
| 3   | Kompensasi (gaji, tunjangan)                     | 23             | 76,67% |
| 4   | Stress kerja                                     | 7              | 23,33% |
| 5   | Motivasi kerja                                   | 11             | 36,67% |

Sumber : Data Primer yang Diolah (2015)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa ada dua variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja (63,33%) dan kompensasi (76,67%) karena nilainya masing-masing di atas 50%. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kurang maksimal, dimana pendapatan yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu lingkungan kerja yang ada di lapangan kurang terbina dengan baik, karena sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan tidak maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Idea Mebel Semarang”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Perumusan dari masalah ini adalah:

1. Bagaimana persepsi responden mengenai variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

## 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi responden mengenai variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan persepsi bagi perusahaan sebagai tambahan informasi tentang segala hal yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Idea Mebel.

2. Bagi kalangan akademisi:

Sebagai referensi bagi penelitian dengan topik serupa di masa mendatang.

### 1.4. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terbagi dalam tiga bagian utama, yaitu bagian awal, bagian inti dan bagian akhir. Sistematikanya meliputi :

1. Bagian Awal

Bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman pernyataan keaslian skripsi, halaman pengesahan, kata pengantar, halaman pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah untuk kepentingan akademis, *abstrack*, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

2. Bagian Inti

#### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pendahuluan yang berisi latar belakang permasalahan yang timbul, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

## BAB II : LANDASAN TEORITIS

Bab ini diuraikan landasan teori dan penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran, perumusan hipotesis dan definisi operasional variabel.

## BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang obyek penelitian dan lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, metode pengumpulan data dan analisis data.

## BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Bab ini berisi gambaran obyek penelitian, serta menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah yang diteliti.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi simpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan.

### 3. Bagian Akhir

Bagian akhir dalam penelitian ini meliputi daftar pustaka dan lampiran-lampiran dalam penelitian ini.