

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha berkembang semakin pesat. Setiap perusahaan harus berjuang dan beradaptasi dengan setiap perkembangan itu agar dapat terus bertahan. Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai, Secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Seperti terciptanya kelangsungan hidup perusahaan, terwujudnya pertumbuhan perusahaan. Segala bentuk usaha tanpa manusia tidak mungkin terjadi. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang sangat kompleks akan membutuhkan tenaga manusia sebagai tenaga inti atau tenaga utama. Manusia merupakan penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu sumberdaya manusia tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain.

Adanya sumber daya manusia yang beragam dari suatu perusahaan akan memunculkan berbagai persepsi mengenai keadaan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Apabila persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik karena akan membuat para karyawan lebih merasa nyaman dengan keadaan lingkungan kerja yang baik dan apabila persepsi yang ditunjukkan oleh para karyawan buruk maka kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan pun juga berkurang.

Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan akan dapat membuat para karyawan merasa betah dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman tentunya ditunjukkan bagi karyawan agar nantinya kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Sedarmayanti (2009:22-23), mengenai lingkungan kerja, “manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai”. Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan yang ditinjau secara menyeluruh. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas, setiap karyawan berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan dapat meningkat. Setiap karyawan akan bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berbentuk kompensasi finansial dan dapat juga berbentuk kompensasi non finansial.

“Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik karyawan maupun organisasi” (Handoko, 2001:155). Simamora (2006:422) mengatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Hariandja (2002:244), menyatakan bahwa pembayaran kompensasi dikaitkan langsung dengan kinerja seperti gaji atau upah, bonus dan komisi disebut dengan kompensasi langsung, sedangkan pembayaran kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan disebut kompensasi tidak langsung. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang cukup penting dalam manajemen sumberdaya manusia karena berfungsi sebagai alat penarik, pemelihara dan dapat pula digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari kompensasi yang mereka terima. Menurut Handoko (2001:55) “Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Kompensasi dapat digolongkan pada dua jenis utama, yaitu kompensasi yang bersifat finansial dan non finansial (Siagian S, 1996). Kompensasi yang bersifat finansial dapat berupa upah/gaji, bonus, komisi, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi yang bersifat non finansial dapat berupa fasilitas kesehatan, pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja yang menyenangkan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Baik kompensasi finansial

maupun non finansial sangat penting peranannya sebagai faktor motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam kehidupan berorganisasi.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

UD Dinikoe keramik merupakan salah satu usaha *home* industri yang bergerak di bidang barang-barang dan souvenir keramik. UD Dinikoe keramik berupaya meningkatkan kualitas kinerja karyawannya untuk meningkatkan hasil produksi dan penjualan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi penjualan dari perusahaan, jika kualitas kinerja karyawannya meningkat maka produksi juga akan meningkat, sehingga berdampak terhadap penjualan yang ikut meningkat. Oleh karena itu kompensasi yang diberikan oleh manajer dan juga lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan hasil produksi dan penjualan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang dijelaskan maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh kompensasi karyawan dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka judul dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut: **“Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan (Survei pada Karyawan UD.Dinikoe Keramik Malang)”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas dapat diidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh yang signifikan variabel kompensasi karyawan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan masalah yang diajukan adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel kompensasi karyawan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan dan kebijakan di bidang manajemen sumber daya manusia, dalam memperbaiki sistem pemberian kompensasi karyawan dan lingkungan kerja perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Serta diharapkan dapat menambah dan melengkapi referensi karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya.

2. Kontribusi Akademis

Sebagai bahan informasi bagi pembaca mengenai pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan pembaca di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya berhubungan dengan teori kompensasi karyawan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistem pembahasan dan penyajian hasil penelitian ini, secara garis besar disusun sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas latar belakang yang menjadi dasar penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta kerangka pemikiran yang mengemukakan penjelasan singkat masing-masing bab.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi dasar teori yang berhubungan dengan judul penelitian yang nantinya digunakan untuk pembahasan lebih lanjut. Teori-teori yang memudahkan dalam menganalisis data dari perusahaan serta berkesinambungan antara penerapan teori dan praktek juga memerlukan referensi yang relevan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

**BAB IV : HASIL DAN PENJELASAN**

Bab ini menjelaskan tentang hasil yang diperoleh dalam penelitian meliputi sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta hasil perhitungan analisis regresi linier berganda.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang digunakan dan juga tentang saran yang diberikan oleh peneliti kepada perusahaan.

