

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Dengan kata lain manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yang di jalankan dalam suatu organisasi sebagai perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang karyawan bersemangat dalam menjalankan tugas organisasi karena terpenuhi kebutuhannya. Karyawan yang bersemangat dalam menjalankan tugas organisasi disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja, bebas tekanan dari pimpinan

maupun rekan sekerja, dan kebutuhan lainnya, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang akhirnya mampu menciptakan kinerja dengan baik.

Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Potu, 2013).

Kompensasi juga merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Gaji yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan dibayar setiap akhir bulan (dibayar perbulan dan dihitung lembur apabila karyawan tersebut bekerja lembur), Selain itu Perusahaan memberikan kepada karyawan kompensasi berupa tunjangan dan penghargaan. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu pada setiap hari besar yaitu menjelang hari raya untuk yang beragama Islam dan menjelang hari Natal, sedangkan untuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti gaji, upah dan insentif serta penghargaan kepada karyawan, maka kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan ini maka kinerja karyawan akan meningkat (Tindow, 2014).

Pemberian kompensasi non finansial pada PT Transcal Suntech International terbagi dari beberapa unsur. Namun, dibalik semua itu terdapat kelemahan yang harus ditinjau oleh pemimpin misalnya semakin tingginya persaingan sehingga para karyawan dipacu sedemikian rupa sampai melampaui kemampuan fisik dan mental dan tidak adanya penghargaan yang menambah para karyawan merasa tidak tertantang untuk bekerja lebih maksimal (Kasenda, 2013).

Selain dari motivasi dan kompensasi, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja, lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Potu, 2013). Lingkungan kerja sangat mempengaruhi emosional seorang karyawan, sehingga yang harus diperhatikan perusahaan adalah menjaga emosional karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja yang nyaman akan sangat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan jadwal. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan peneliti di PT Transcal Suntech International terdapat kebisingan dari proses produksi yang mempengaruhi aktivitas karyawan lain, mutu udara dalam ruangan kerja bau dan ada bau yang kurang sedap, hal ini diakibatkan oleh sirkulasi udara di beberapa area kerja kurang baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi (Sahlan, dkk., 2015).

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaanya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itulah kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan.

PT Transcal Suntech International berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Melalui pengamatan peneliti sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan.

PT Transcal Suntech International adalah perusahaan yang bergerak dalam jenis usaha produksi sarung jok mobil. Dari pekerjaan tangan menggunakan pengalaman dan keterampilan dengan menggunakan kulit terbaik dari industri kulit terbaik, pengrajin terampil sehingga memberikan produk yang aman, tahan lama, dan menarik.

Tabel 1.1 Data Persentase jumlah karyawan PT Transcal Suntech International Tahun 2016

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Operator	267 orang	89%
2	Leader	12 orang	4%
3	Office	15 orang	5%
4	Supervisor	6 orang	2%
	Total	100 orang	100%

Sumber: PT Transcal Suntech International Data Diolah 2016

PT Transcal Suntech International memiliki jumlah karyawan sebanyak 300 orang dengan rincian jumlah karyawan dan persentase masing-masing jabatan sebagai berikut: Operator sebanyak 267 orang (89%), Leader sebanyak 12 orang (4%), Supervisor sebanyak 6 orang (3%), dan Office 15 orang (5%).

Tabel 1.2 Realisasi Produksi PT Transcal Suntech International Tahun 2016

No	Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi
1	Januari	2.000	1.300
2	Februari	2.100	1.500
3	Maret	2.100	1.700
4	April	2.200	1.900
5	Mei	2.300	2.000
6	Juni	2.500	2.200

Sumber: PT Transcal Suntech International Data Diolah 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa realisasi produksi selama enam bulan menunjukkan angka yang cenderung naik namun jika dilihat antara realisasi produksi dengan target produksi menunjukkan adanya penurunan. Pada

Januari realisasi produksi penurunan 1.300 yaitu target produksi 2.000. Pada bulan Februari mempunyai realisasi produksi kenaikan 1.500. Pada bulan Maret mempunyai kenaikan realisasi produksi sebesar 1.700. Pada bulan April mempunyai kenaikan realisasi 1.900, bulan Mei mempunyai kenaikan realisasi produksi sebesar 2.000 dan bulan Juni mempunyai peningkatan sebesar 2.200 kenaikan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis signifikansi Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transcal Suntech International.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Lemahnya pengawasan dan tidak ada penghargaan terhadap target yang dicapai.
2. Kurangnya motivasi dari pimpinan kepada karyawan.
3. Kurangnya insentif/bonus yang diterima oleh karyawan terutama bagian operator.
4. Adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai serta bercerita.
5. Lingkungan kerja seperti tata kelola ruangan yang kurang memadai, adanya kebisingan dari proses produksi yang mengganggu aktivitas kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Batasan masalah yang dilakukan oleh penulisan untuk mempermudah dan memperjelas objek yang diteliti supaya penelitian tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, untuk itu dalam penelitian ini penulisan membatasinya pada motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator pada PT Transcal Suntech International.

1.4. Perumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

1. Aspek teoritis

Jika motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan PT Transcal Suntech Internasional, berarti hasil penelitian dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan-kegiatan selanjutnya, yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT Transcal Suntech Internasional. Selanjutnya penelitian ini akan bermanfaat untuk pengembangan kemampuan dan menambah wawasan bagi direktur dan manajemen perusahaan pada industri sejenis.

2. Aspek praktis

- a) Penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang baik dengan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi landasan kerja di PT Transcal Suntech International.
- b) Sebagai masukan bagi kepada direktur dan manajemen upaya mengembangkan, meningkatkan pekerjaan dan mutu kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.