

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia kini berada pada pusaran era globalisasi yang dimulai pada abad ke-21. Indonesia juga menjadi bagian dalam era perdagangan bebas (*free trade*) dunia yang ditandai antara lain dengan kesepakatan Indonesia memberlakukan perdagangan bebas di kawasan negara - negara anggota ASEAN, yakni atau *ASEAN Economic Community (AEC)* atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang mulai berlaku sejak tahun 2015. Dalam konteks perdagangan bebas, Indonesia juga termasuk dalam kesepakatan Forum Kerjasama Ekonomi Asia Pasifik (*Asia-Pacific Economic Cooperation/APEC*) bahwa sejak tahun 2020 akan berlaku era perdagangan bebas di kawasan negara berkembang anggota APEC (termasuk Indonesia).

Dari segi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sebagaimana dikemukakan Rivai dan Sagala (2011:5) era globalisasi dan perdagangan bebas tersebut merupakan era persaingan SDM antar-bangsa. Oleh karena itu faktor SDM yang merupakan satu-satunya faktor produksi yang prinsipnya tidak bisa dipertukarkan antar-bangsa, yang dimana ini menjadi sangat penting. MSDM ditantang untuk terus meningkatkan kualitas SDM, baik kualitas moral/spiritual, kualitas intelektual, hingga kualitas fisik.

Salah satu perusahaan yang menggunakan MSDM tersebut adalah PT X yang merupakan perusahaan sektor pengembang *real estate* dengan pengalaman lebih dari 20 tahun dan sukses di bidangnya, dimana pihak perusahaan masih merasakan adanya permasalahan kinerja karyawan. Evaluasi kinerja yang dilakukan HRD PT X, sebagaimana tampak pada Tabel 1.1, masih belum menggembirakan. Penilaian HRD terhadap kinerja karyawan komponen penilaian Kemampuan, Tindakan Dasar, Pencapaian Target dengan pembobotan tertentu sehingga kinerja karyawan bisa diukur dengan kriteria S (90-100), A (80-89), B (70-79), C (60-69), D (50-59) dan E (> 50).

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT X 2018-2020

No.	Kriteria Penilaian	2018	2019	2020	Nilai Rata-rata
Kemampuan					
1.	Pengetahuan dan keterampilan	68 (C)	70 (B)	75 (B)	71.00 (B)
2.	Kompetensi dalam komunikasi	65 (C)	65 (C)	67 (C)	65.66 (C)
Pencapaian Target					
1.	Produktivitas kerja	76 (B)	69(C)	65 (C)	70 (B)
2.	Kualitas hasil kerja	72 (B)	70(B)	69 (C)	70.33 (B)
Tindakan Dasar					
1.	Upaya mewujudkan prestasi kerja	64 (C)	66 (C)	66 (C)	65.33 (C)
2.	<i>Team-work</i>	76 (B)	70 (B)	69 (C)	71.66 (B)
3.	Ketaatan pada atasan	76 (B)	76 (B)	75 (B)	75.66 (B)
Nilai Rata-rata		71.00 (B)	69.43 (C)	69.42 (C)	69.95 (C)

Sumber: Diolah kembali dari PT X (2021)

Fenomena permasalahan utama yang terjadi pada PT X ini dapat terlihat dari Tabel 1.1 diatas, bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan bila dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan

oleh HRD PT X secara keseluruhan selama tahun 2018-2020 rata-rata baru mencapai 71.00 (B) untuk tahun 2018, kemudian mengalami penurunan menjadi 69.43 (C) untuk tahun 2019, dan 69.42 (C) untuk tahun 2020, yang berarti rata-rata secara keseluruhan karyawan selama tiga tahun (2018, 2019, dan 2020) adalah rata-rata 69.95 (C).

Selain penurunan kinerja tersebut didasarkan pada butir-butir standar penilaian industri dan hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT X belum memuaskan. Dilihat dari segi produktivitas dan kualitas hasil kerja, masih belum tercipta peningkatannya secara signifikan dari tahun ke tahun dan cenderung menurun.

Suatu organisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan atau leadership itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki (Suprayetno, 2018).

Menurut Handoko (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi

dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lainnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

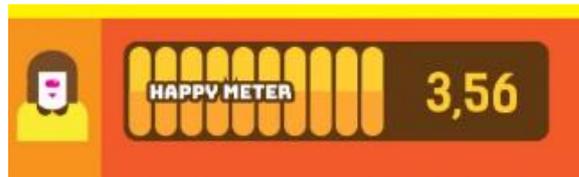
Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas tenaga kerjanya. Jumlah pemberian kompensasi karyawan di PT X untuk saat ini sangat bervariasi, tergantung jabatan dan jenis pekerjaan. Berikut ini adalah data kisaran kompensasi karyawan di PT X :

Tabel 1.2 Kompensasi karyawan di PT X

Jabatan	Jumlah Gaji
Corporate Manager	Rp. 35 Juta s/d 50 Juta
Manager apartemen	Rp. 25 Juta s/d 30 Juta
Manager hotel	Rp. 10 Juta s/d 20 Juta
Staff	Rp. 3.5 Juta s/d 7.7 Juta

Sumber: Hasil wawancara HRD PT.X (2022)

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh Jobplanet (Jobplanet.com) adalah sebuah *platform* komunitas online untuk berbagi informasi seputar dunia kerja dan perusahaan. Jobplanet melakukan dua riset terpisah untuk mencari tahu rata-rata gaji karyawan, serta tingkat kepuasan mereka terhadap gaji dan tunjangan mereka. Dalam kedua riset itu, Jobplanet menganalisis data yang terkumpul melalui situsnya selama semester I-2019 atau Januari–Juni 2019, dengan menggunakan 480 perusahaan yang terdaftar dalam situsnya sebagai sampel.



Gambar 1.1 Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji dan tunjangan

Dari hasil riset tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan dari 2.500 orang responden yang tersebar di seluruh Indonesia masih berada di angka 3,56 (Tingkat kepuasan tertinggi adalah 5,0 yang mewakili kategori “Sangat Puas”), dimana interpretasi tingkat kepuasan dapat terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3 Pedoman Interpretasi *Overall Mean Square (OMS)*

Interval Koefisien	Interpretasi
1 – 1.80	Sangat Tidak Puas
1.81 – 2.60	Tidak Puas
2.61 – 3.40	Netral
3.41 – 4.20	Puas
4.21 – 5.00	Sangat Puas

Sumber : Sugiyono (2019)

Gaji dan tunjangan merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan atas kontribusi karyawan, dan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Meski begitu, setiap perusahaan memiliki standar gaji

karyawan dan kebijakan mengenai bonus/tunjangan yang berbeda-beda, tergantung pada kemampuan perusahaan serta kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh SDM tersebut, Jobplanet, 2019.

Berdasarkan penelitian Nugraha, (2010) yang berjudul Analisis pengaruh ketidaknyamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, Studi kasus pada karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang negatif antara ketidakamanan kerja terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Trisno dan Suwanti, (2004) dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Aparat Pemerintah, Studi kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja aparat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati.

Selain faktor kompensasi, terdapat faktor lain yang juga penting dan besar pengaruhnya bagi perusahaan namun terkadang kurang mendapat perhatian dari perusahaan, faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Menurut Lewa dan subowo (2005) Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah

lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik, berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik bukan saja bermanfaat untuk memuaskan karyawan dalam melakukan pekerjaan, tetapi berpengaruh juga dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja yang memusatkan perhatian bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja memiliki dampak yang dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Pengaruh lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat membutuhkan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien. Penulis menemukan bahwa masih kurangnya fasilitas fisik yang terdapat di lingkungan kerja PT. X. Berikut data terakhir tentang kondisi sarana dan prasarana yang tersedia di di PT.X :

Tabel 1.4
Sarana dan Prasarana di PT. X

No	Sarana dan Prasarana	Kondisi	
		Saat ini	Kekurangan
Divisi HRGA			
1	Komputer	2	1
2	Printer	1	1
3	Filling cabinet besi	2	4
7	LCD	1	1
8	Laptop	2	1
9	Lemari arsip kayu	2	2
10	Box file	-	200

13	Wireless	-	1
14	Rak besi	-	4
15	Kursi kerja Kassubag	1	1
16	Kursi kerja subbag	1	1
17	Kursi kerja Staff	5	10
18	<i>White board</i>	2	2
19	Scaner	-	1
20	Meja kayu untuk LCD	-	1
Sales & Marketing			
1	Komputer	2	2
2	Printer	1	2
3	Meja computer	10	1
4	Scanner	-	1
5	Lemari Roll Opec	-	2
6	Absensi Amano	-	2
Food & Beverage			
1	Mesin cuci	5	1
2	Mesin pengering	2	1
3	Instalasi pengolahan air limbah	1	1
4	TPS sampah Non medis	-	1
5	TPS Sampah Medis	-	1
6	Mesin air/sanyo	1	1
Front Office			
1	Filling cabinet	1	2
2	Laptop	-	1
3	Rak besi	-	4
4	Rak buku dinding	-	2
5	Internet	-	1 line

Sumber : Laporan Fasilitas PT X (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.13 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa masih adanya permasalahan pada lingkungan kerja fisik dimana masih adanya kekurangan fasilitas kerja di PT. X yang secara tidak langsung dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk bantuan dari perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan apabila memang sudah terpenuhi secara keseluruhan.

Untuk permasalahan pada lingkungan kerja non fisik di PT. X ini adalah masih kurangnya kerjasama ataupun komunikasi antar karyawan pada masing-masing divisinya, hal ini terbukti pada Tabel 1.1 yang berisi Penilaian Kinerja Karyawan PT X periode 2018-2020 dimana pada bagian indikator “*Team-Work*” untuk nilainya tiap tahun menurun. Kondisi lingkungan kerja non fisik seperti ini sangat mempengaruhi kinerja para karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan Al-Anzi (2009) menyatakan bahwa variabel dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan beberapa hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi tersebut dan mempunyai peranan cukup yang besar dalam memengaruhi tingkah laku karyawan. Stewart (2009) menyatakan lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang melaksanakan proses produksi. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan hambatan bagi karyawan dalam

mengerjakan tugasnya sehingga para karyawan tidak dapat berkerja dengan performa yang maksimal (efektif dan efisien).

Dari uraian di atas tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang ketiga unsur di atas: Kompensasi, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis memilih judul penelitian: **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus di PT X)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa sangat penting pihak perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan serta desain lingkungan kerja yang baik sehingga kinerjanya dapat menjadi lebih baik, maka dapat dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan PT. X?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X?
4. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi kompensasi, lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan PT. X
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. X.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. X.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, informasi, pengetahuan, dan masukan mengenai teori-teori yang dipergunakan pada kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan PT. X untuk penelitian selanjutnya.
2. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap hasil penelitian ini menjadi saran dan sumber informasi baru bagi perusahaan dalam menilai persoalan dan mengambil keputusan tentang permasalahan yang berhubungan dengan tenaga kerja. Seperti pada permasalahan kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan PT. X.

3. Bagi Pembaca

Peneliti berharap hasil penelitian ini menjadi sumber informasi dan menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia dalam perusahaan terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

