BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan adanya Globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyrakat sekarang, sering kali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuan dalam bersaing atau beradaptasi sesuai dengan kemajuan teknologi. Pada saat ini dengan adanya teknologi yang canggih atau modern tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau isnstansi, karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam perusahaan tersebut. Padahal seperti yang kita ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya perusahaan mencapai tujuan.

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang professional, cerdas, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraanya demi mencapai sebuah tujuan. Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah *aset* yang sangat penting, yang menggerakan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat di lakukan untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong organisasinya dalam rangka bersama-sama untuk mencpai tujuanya organisasi. Kurangnya Sumber Daya Manusia tidak akan bisa mencapai tujuan yang maksimal. Menurut Hasibuan (2013 :160) kinerja adalah merupakan

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahan besar maupun perusahaan kecil. Organisasi apapun bentuknya membutuhkan manajemen yang mampu mengakomodir setiap permasalahan yang terjadi. Sebagai roda penggerak organisasi, manusia harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang memiliki daya saing. Kualitas sumber daya manusia menjadi fokus utama apabila organisasi ingin mempercepat tercapainya visi dan misi yang di tetapkan. Dinamika perubahan bisnis menuntut organisasi mampu mensikapi dengan cepat dan tepat demi kepentingan masyarakat.

Mendapatkan hasil kerja yang optimal sumber daya manusia harus di kelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang optimal.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawanya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaanya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Meskipun alat modern sudah tersedia tapi Sumber Daya Manusia kurang, perusahaan tidak dapat melakukanya

tujuan secara maksimal sebab Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting.

PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan gula, sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil memiliki 200 karyawaan sebagai karyawan tetap dan semua itu sudah memiliki bagian pekerjaan masing-masing sesuai dengan tingkat pendidikanya dan layaknya sudah mencapai produktivitas yang di harapkan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah pelaksanan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang di harapkan. Definisi ini adalah kinerja lebih di tekankan pada proses, di mana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut di lakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat di optimalkan.(Lijan Poltak Sinambela: 2012)

Lingkungan kerja pada penelitian Muhammad Rahayu, Sri *et al*, (2016), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfine Kakinsale,Altje L, Greis M. Sendow, (2013), yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagun Wenang Beverages Company Manado.

Kompensasi pada penelitian Muhammad Rahayu, Sri *et al*, (2016), yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfine Kakinsale,Altje L, Greis M. Sendow, (2013), yang menyatakan kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagun Wenang Beverages Company Manado.

Beban kerja pada penelitian Anggit Astianto, Heru Suprihhadi (2014), yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surabaya. Akan tetapi terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Sentot Iskandar, Gredi,Granada Sembada (2012), yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Padalarang.

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan karena kalau tidak adanya kinerja karyawan tidak akan adanya pencapaian yang sukses. Perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun alat modern sudah tersedia bawasanya kinerja karyawan sangat penting di dalam instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja, Kompensasi dan beban kerja ketiga variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik., langsung maupun tidak langsung yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaan saat bekerja. Lingkngan kerja menurut (Rivai, 2006:165) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenagakerjaan.

Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan apabila lingkungan kerja baik, maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila sember daya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nayaman.

Karyawan di tuntut menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien di dalam perusahaan. Namun pihak manajemen harus memikirkan karyawanya tidak hanya formalitas bekerja saja tetapi harus memikirkan bagaimana bekerjanya sehingga ia tidak akan merasa bosan dalam bekerjanya dan giat dalam beraktifitas.

Secara umum karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhanya sehari-hari. Apabila hasil kerjanya bagus maka akan mendapat imbalan atau kompensasi yang memuaskan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan perusahaan (Hasibuan, 2011: 118).

Pemberian konmpensasi sangat penting bagi karyawan. Besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tujuan kompensasi yang diberikian perusahaan adalah menghargai prestasi kerja karyawan yang sudah melakukan tugas dengan baik, menjamin keadilan antara karyawan, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu.

Mengerjakan suatu pekerjaan, karyawan di ukur melalui kualifikasi yang dimiliki baik dari segi kompetensi ataupun perilakunya, bagi karyawan yang memiliki pekerjaan yang banyak dan harus diselesaikan tepat waktu atau batas waktu tertentu, dapat menimbulkan beban kerja. Tanggung jawab yang di berikan atasan untuk diselesaikan dengan batas waktu yang sudah ditentukan demi tercapainya tujuan dan semua itu untuk mencapai kesuksesan perusahaan.

Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalan jangka waktu tertentu (Dhania, 2010: 16). Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan apabila karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan maka beban kerja semakin ringan dan sebaliknya apabila karyawan beleum memenui standar kerja maka beban yang diemban semakin berat.

Permasalahan yang muncul pada objek penelitian adalah Lingkungan kerja ada bebarapa lampu dalam ruangan yang kurang peneranganya, sirkulasi udara yang ada belum maksimal masih perlu tambahan sirkulasi udara. Dari sisi kerapian ruangan, tata ruang masih belum maksimal atau masih berantakan dikarenakan masih ditemukan berkas-berkas yang kurang rapi. Kompensasi karyawan selalu mengharapkan kompensasi lebih karena pekerjaan yang semakin banyak atau semakin meningkat. Beban kerja, adanya beban kerja yang meningkat karena musim gilingn tiba, dikarenakan masih belum ada standar pengaturan kerja pada musim giling.

Bedasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,**

KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEBON AGUNG PABRIK GULA TRANGKIL".

1.2 Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas masalah utama dari objek yang di teliti adalah sangat penting, maka ruang lngkup ini adalah sebagai berikut:

a. Subjek penelitian ini adalah karyawaan tetap PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil yang bekerja minimal 1 (satu) tahun.
b. Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawaan.
c. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja.
d. Objek penelitian adalah PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil.
e. Waktu Penelitian di lakukan sekitar 4 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil terdapat beberapa hal yang perlu di telaah mengenai permasalahan yang ada di perusahaan, di antaranya?

a. Lingkungan kerja, ada beberapa lampu dalam ruangan yang kurang peneranganya, sirkulasi udara yang ada belum maksimal masih perlu tambahan sirkulasi udara. Dari sisi kerapian ruangan tata ruangan masih kurang maksimal atau masih berantakan dikarenakan masih ditemukan berkas-berkas yang kurang rapi.

b. Kompensasi, karyawan selalu mengharapkan kompensasi lebih karena pekerjaan yang semakin banyak atau semakin meningkat.
c. Beban kerja, adanya beban kerja yang meningkat karena musim giling tiba, dikarenakan belum ada standar pengaturan kerja pada musim giling.

Sehubungan dengan permasalahan di atas, maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja, terhadap kinerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangki secara simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai, diantaranya:

a. Menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil secara parsial.
b. Menguji Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil secara parsial.

c. Menguji pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil secara parsial.

d. Menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil secara simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1. Aspek teoritis

Hasil pembahasan ini dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tata cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadikan bahan masukan bagi PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil yang menyangkut tentang lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian itu juga diharapkan sebagai bahan refrensi bagi penelitian lebih lanjut guna menyempurnakan penelitian ini, serta menambah bagi para pembacanya.