

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang mendukung keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Oleh karena itu perusahaan diharuskan untuk dapat menyeleksi seluruh sumber daya yang masuk agar seluruh sumberdaya manusia yang terdapat dalam perusahaan dapat berkualitas dan handal. Perusahaan juga diharuskan untuk dapat memperhatikan serta mengelola sumber daya manusia dengan baik agar tidak mendapati masalah saat hendak mencapai tujuannya.

Mengingat pentingnya manajemen kinerja, manajemen perlu mempelajari semua aspek yang terkait dalam proses penilaian kinerja yang telah dilakukan dengan baik. Jika hasilnya menunjukkan kinerja karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan pada umumnya berhasil. Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil tentunya sudah melalui usaha maksimal pencapaian kinerja yang baik.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan Mangkunegara (2013) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni karyawan itu sendiri serta hubungan baik antara karyawan dengan masyarakat di sekitarnya menurut Mulyasa (2013).

Lingkungan kerja menurut sifatnya dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, secara khusus lingkungan kerja non fisik merupakan suatu lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan, antara atasan dan bawahan tidak hanya itu juga antara karyawan dan pihak luar, Sedarmayanti (2009).

Selain lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya kompensasi. Handoko (2011) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab akan pekerjaan mereka. Dengan adanya kompensasi karyawan akan lebih termotivasi untuk

bekerja lebih baik sehingga hasil yang dihasilkan oleh karyawan juga akan berdampak positif bagi perusahaan.

PT Afan Logam Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan Aluminium batangan yang berada di desa Mlaras Sumobito Kabupaten

Jombang dengan jumlah 34 karyawan bagian produksi. PT Afan Logam Lestari berdiri pada tahun 2006. PT Afan Logam Lestari adalah salah satu media pemasaran dari perusahaan aluminium terbesar di Indonesia yang didedikasikan untuk para konsumen aluminium nasional demi mempermudah proses interaksi dan transaksi antara PT Afan Logam Lestari sebagai pihak vendor/penjual dengan konsumen. Produk yang dihasilkan PT Afan Logam Lestari yaitu berupa aluminium ingot (aluminium batangan) yang nantinya produk ini bisa untuk mensuply pabrik yang memproduksi barang berbahan dasar aluminium.

PT Afan Logam Lestari sangat mengharapkan agar setiap karyawannya menunjukkan kinerja yang baik. Fenomena yang ditemui dalam hal kinerja karyawan adalah menurunnya kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terjadinya penurunan jumlah produksi tiap bulan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika hal ini dibiarkan maka dapat berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut bisa dilihat dari data laporan produksi PT Afan Logam Lestari dalam kurun waktu lima tahun terakhir pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1

**Rekapitulasi Laporan Produksi Aluminium Ingot
PT Afan Logam Lestari Periode Januari-April 2021**

No	Bulan	Target Produksi	Pencapaian hasil produksi	Prosentase
1.	Januari	300 ton	280 ton	93,3%
2.	Februari	280 ton	250 ton	89,2%
3.	Maret	280 ton	250 ton	89,2%
4.	April	270 ton	215 ton	79,6%

Sumber : Data internal PT Afan Logam Lestari. 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat di ketahui bahwa penurunan hasil produksi aluminium menunjukkan tidak tercapainya target produksi pada PT Afan Logam Lestari. Hal ini juga dibuktikan dari wawancara dengan kepala Divisi SDM yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa ada beberapa karyawan yang asal mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai dengan target perusahaan karena system kerja tersebut merupakan Borongan, sehingga karyawan tersebut tidak dapat mnyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain itu, salah satu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berupa kelalaian karyawan dalam mencetak kurang dari standar ukuran aluminium ingot yang telah ditentukan perusahaan sehingga menjadikan harga jual produk tersebut menurun karena berat aluminium ingot tidak memenuhi standart ukuran yang telah ditentukan perusahaan. Hal tersebut dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan produksi (Dimas, Kepala Div.SDM).

Gambar 1.1**Tumpukan Barang Produksi PT Afan Logam Lestari**

Sumber : Data internal PT Afan Logam Lestari,2021

Sedarmayanti (2011) 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”. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Peneliti yang dilakukan oleh Fadlan Ahmad Fuad dan Akhmadi (2018) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Paramitra Gunakarya Cemerlang, Asia Pulp and Paper - Sinarmas Grup.

Berdasarkan hasil pengamatan atau observasi pada perusahaan bahwa lingkungan kerja non fisik yang terdapat pada PT. Afan Logam Lestari Menurut wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan perusahaan diketahui bahwa hubungan rekan kerja setingkat yang salah satu seorang karyawan merasa direndahkan. Lama-kelamaan masalah internal ini akan mengakibatkan rusaknya lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja akan menjadi tidak kondusif dan mengganggu karyawan lainnya. Selain itu atasan tidak memberikan arahan yang baik sehingga karyawan merasa sulit memahami job desk yang ada. Tidak adanya pengawasan saat pengerjaan peleburan aluminium sehingga karyawan kurang mengerti terhadap pekerjaannya. Dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, perusahaan memberikan fasilitas seperti tempat istirahat.

Selain lingkungan kerja non fisik faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. pemberian upah yang tidak sesuai akan membuat beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan dikarenakan upah tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan. Menurut wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan perusahaan, Pemberian kompensasi seperti insentif kepada karyawan pun juga terkadang menimbulkan kecemburuan antara karyawan satu dengan yang lainnya yang mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan yang merasa diberlakukan dengan tidak adil. Kondisi seperti ini menimbulkan karyawan tidak

dapat tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan tidak dapat selesai dengan tepat waktu. Hal ini dapat merugikan perusahaan dan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan karena pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.

Kompensasi mempunyai pengaruh besar bagi karyawan yang bekerja, jika kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan besar maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan kecil maka pekerjaan yang dihasilkan menjadi kurang terlaksana dengan baik. Untuk itu kompensasi akan memberi manfaat baik dari dalam karyawan maupun dalam mutu perusahaan tempat karyawan bekerja demi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika kompensasi kecil maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arista hekmah citra dewi (2017) tentang Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom indonesia witel solo, tbk menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Afan Logam Lestari Jombang (Studi pada Karyawan bagian Produksi)”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Afan Logam Lestari Jombang ?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Afan Logam Lestari jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bentuk kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan implementasi teori yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan sebagai referensi bagi peneliti terkait motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang merugikan perusahaan.

