

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Untuk itu pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting sehingga harus mendapatkan prioritas utama agar perusahaan dapat terus berkembang dan tujuan perusahaan dalam menghasilkan produk dan jasa yang sesuai dapat tercapai. Agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya di era perkembangan globalisasi saat ini maka tenaga kerja dituntut untuk memiliki tingkat kualitas kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, ini dikarenakan tingkat kualitas maupun kuantitas produk yang dihasilkan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan menurun, maka tingkat produktivitas perusahaan akan terpengaruh dan jika hal ini dibiarkan maka keuntungan perusahaan dapat menurun dari kegiatan produksi yang dilakukan perusahaan. Karena sistem manajemen kinerja yang digunakan kurang baik maka tidak jarang suatu perusahaan gagal dalam meningkatkan produktivitasnya.

Perusahaan dengan kondisi lingkungan kerja yang bersih dengan didukung pemberian kompensasi finansial yang sesuai maka akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya,

sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk. Penelitian Hendra Jayusman, Winarti Setyorini dan Aditya Dwi Prakasa (2021) menunjukkan lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya memadai dan perlu adanya penambahan sirkulasi udara ditempat kerja yang dirasa kurang oleh karyawan sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan pekerjaan menjadi tidak terselesaikan dengan baik. Artinya variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian Andri Susilo dan Hendriyatna (2019) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berupa gaji yang diberikan lebih kecil dari pada UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat dan suhu udara ditempat kerja yang panas sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, artinya kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2009) “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Tempat kerja yang baik dengan lingkungan kerja yang nyaman merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan kerja fisik yang berada di area tempat kerja perlu dilakukan penataan dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Menurut (Sedarmayanti, 2017) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun tidak langsung”. Selain lingkungan kerja, kompensasi berupa uang secara langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. “Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang” (Rivai & Sagala, 2011). Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga karyawan terpacu untuk mengeksplor kreativitasnya. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi dapat menguntungkan kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan.

Di era modern saat ini orang tua semakin paham mengenai pola asuh terhadap anak dengan baik. Salah satunya yaitu dengan mengenalkan permainan edukasi kepada anak. Permainan edukasi dapat berguna untuk meningkatkan cara berfikir pada anak. Dengan semakin banyaknya orang tua yang paham mengenai pola asuh anak dengan baik maka semakin banyak permintaan akan permainan edukasi guna merangsang motorik pada anak. Dengan ini maka dapat menjadi peluang usaha, seperti CV. Putra Putri. Perusahaan ini adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi mainan edukatif yang terletak di Kabupaten Jombang, lebih tepatnya di Dusun Bunder RT.02 RW.06 Desa Gebangbunder, Kecamatan Plandaan, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Jumlah karyawan yang dimiliki oleh CV. Putra Putri yaitu sebanyak 30 orang. Bagian produksi inilah yang memenuhi permintaan pasar. CV. Putra Putri telah memenuhi kebutuhan learning material untuk

paud-paud seluruh Indonesia dan kebutuhan learning material melalui program Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan.

Peneliti melakukan penelitian di CV. Putra Putri yaitu karena perusahaan ini berkontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat dipupuk sejak dini melalui permainan edukasi yang berguna untuk meningkatkan cara berfikir pada anak. Disisi lain berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti kondisi lingkungan kerja fisik perusahaan yang tidak terdapat ventilasi dengan suhu udara yang panas sehingga karyawan menghirup udara yang kurang layak. Begitupun dengan penghasilan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Tujuan CV. Putra Putri tidak terlepas dari kinerja karyawan dengan pencapaian output yang optimal. Setelah melakukan wawancara peneliti tertarik untuk melakukan penelitian diperusahaan ini dikarenakan peneliti mendapatkan informasi dari kabag bagian produksi CV. Putra Putri. Dari data tersebut peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan pada bagian produksi masih ada yang kurang maksimal dalam bekerja hal ini ditunjukkan dengan target, realisasi, dan produk *reject* yang dihasilkan karyawan CV. Putra Putri. Berikut adalah tabel mengenai data target, realisasi, produk reject produksi selama lima bulan terakhir.

Tabel 1.1 Data Realisasi, Target dan Produk Reject Karyawan CV. Putra Putri

No	Bulan	Target	Realisasi	Produk Reject	Persentase
2021					
1	November	300	285	15	95%
2	Desember	250	212	38	85%
2022					
3	Januari	400	525	14	131%
4	Februari	317	77	3	24%
5	Maret	217	393	15	182%

Sumber: CV. Putra Putri, Diolah (2022)

Berdasarkan data bulan November sampai Maret diatas dapat dijelaskan bahwa realisasi produk dalam lima bulan terakhir yang dihasilkan karyawan CV. Putra Putri menunjukkan hasil yang fluktuatif atau kinerja karyawan CV. Putra Putri mengalami turun naik namun cenderung mengalami penurunan. Produk reject yang dihasilkan yaitu dikarenakan kualitas dari hasil yang diproduksi kurang sesuai dengan standar perusahaan seperti produk memiliki ukuran yang tidak sama dan kurang halus. Produk yang tidak lolos sortir tersebut akan diproses ulang sehingga yang awalnya tidak lolos sortir menjadi lolos sortir dan akan dijual kembali kepada masyarakat.

Berdasarkan informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui komunikasi dengan bagian administrasi CV. Putra Putri, Perusahaan telah memberikan tempat nyaman mungkin untuk karyawan bekerja terutama untuk karyawan dibagian produksi agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Perusahaan telah memfasilitasi karyawan seperti peralatan yang digunakan untuk menunjang karyawan dalam bekerja dan musholla. Tempat yang digunakan untuk memproduksi juga memiliki tata ruang yang

cukup luas dengan penerangan yang baik, namun didalam ruangan tidak terdapat ventilasi udara ataupun kipas angin yang dapat memperlancar sirkulasi udara sehingga udara yang dihasilkan kurang baik untuk kesehatan dan kenyamanan karyawan. Pada ruangan yang melakukan desain memiliki tata ruang yang kurang luas hal ini terlihat pada seisi ruangan tersebut penuh dengan mainan yang telah selesai didesain sehingga menyebabkan karyawan sulit untuk bergerak serta apabila sarana dan prasaran perusahaan kurang memadai maka akan berdampak pada realisasi yang dihasilkan karyawan. Disisi lain perusahaan menuntut agar karyawan dapat bekerja dengan profesional dan menghasilkan produk sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan.

Selain itu informasi yang didapatkan oleh peneliti setelah melakukan komunikasi dengan pihak perusahaan bagian administrasi adalah mengenai sistem kompensasi yang diberikan oleh CV. Putra Putri. Perusahaan sudah berusaha dengan maksimal untuk membuat karyawan merasa nyaman dan puas ketika bekerja khususnya karyawan bagian produksi. Gaji pokok yang diterima karyawan bagian produksi diberikan perminggu oleh perusahaan yakni sebesar Rp300.000,- namun gaji yang diperoleh karyawan masih jauh dibawah UMR dalam sebulan yang telah ditetapkan dengan upah lembur yang diterima yaitu Rp8.000,- per jam. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu berupa uang atau kegiatan diluar ruangan seperti rekreasi bagi karyawan yang bekerja secara konsisten dan produktif. Karyawan juga mendapat asuransi kesehatan dari perusahaan berupa BPJS Kesehatan.

Karyawan juga mendapat makan siang dan makan malam (jika lembur). Meskipun pemberian kompensasi sudah dirasa cukup oleh perusahaan, namun ketika dilihat dari data produksi yang diperoleh peneliti dengan realisasi produk yang mengalami turun naik dengan ini kompensasi yang diberikan perusahaan berdampak pada kinerja karyawan dalam mencapai target, cenderung kurang maksimal dalam bekerja, sehingga target produksi tidak tercapai. Meskipun begitu fasilitas yang diberikan perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja sehingga hal ini membuat karyawan tetap bertahan untuk bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa dengan memperhatikan kondisi tempat kerja yang baik dan penghasilan yang didapatkan sesuai maka dalam hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi CV. PUTRA PUTRI”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. PUTRA PUTRI ?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. PUTRA PUTRI ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. PUTRA PUTRI.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. PUTRA PUTRI.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumber acuan untuk mengembangkan ilmu sumber daya manusia, khususnya untuk peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

Menerapkan pengetahuan yang didapatkan peneliti selama ada dibangku kuliah agar dapat membandingkan teori dengan praktek dilapangan serta dapat menjadi bahan pertimbangan evaluasi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.