

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia sedang berkembang sangat pesat yang mengakibatkan terjadinya persaingan yang ketat. Hal tersebut ditunjukkan dengan tumbuhnya berbagai macam usaha baru yang digeluti oleh masyarakat Indonesia. Hal ini karena Lapangan Usaha (LU), pada triwulan I 2023 mencatat pertumbuhan positif, terutama ditopang oleh industri pengolahan, perdagangan besar dan eceran, serta pertambangan dan penggalian. LU transportasi dan pergudangan, penyediaan akomodasi dan makan minum, serta jasa lainnya mencatat pertumbuhan yang tinggi, didorong oleh peningkatan mobilitas masyarakat dan kunjungan wisatawan mancanegara, serta penyelenggaraan acara nasional dan internasional (Haryono Erwin, 2023).

Persaingan yang ketat juga menuntut adanya usaha dari perusahaan untuk dapat terus bertahan. Saat ini perkembangan zaman yang membuat kebutuhan manusia semakin banyak untuk dipenuhi. Selain itu banyak perusahaan yang bersaing untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Sumber Daya Manusia merupakan aset paling berharga yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Salah satu upaya untuk memastikan perusahaan dapat bertahan dan berkembang adalah dengan mengelola SDM secara efektif. Manajemen SDM menjadi faktor krusial yang memengaruhi keberlangsungan dan stabilitas perusahaan. Selain itu, keberadaan perusahaan juga berkontribusi dalam meningkatkan taraf perekonomian masyarakat Indonesia.

Hadirnya perusahaan tentu akan menyerap banyak lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Hal ini tentu akan mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Bagi perusahaan, masyarakat merupakan sesuatu yang tidak bisa disepelekan begitu saja. Tanpa hadirnya masyarakat, perusahaan tidak dapat beroperasi dengan optimal karena masyarakat merupakan SDM yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan pada umumnya didirikan untuk melangsungkan hidupnya yaitu dengan tujuan memperoleh keuntungan sebesar-besarnya. Tercapainya tujuan perusahaan tersebut tentu membutuhkan sumber daya yang maksimal dan berkualitas. Untuk menciptakan suatu SDM yang bermutu dan berkualitas perusahaan tentunya harus dapat mengelola dengan maksimal untuk dapat menciptakan SDM yang berkualitas. Mengelola SDM bukanlah hal yang mudah, perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada SDM demi keberlangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Semakin keras persaingan yang ada sekarang ini memaksa perusahaan untuk mengoptimalkan segenap SDM yang dimiliki untuk keberlangsungan hidup perusahaan. Pentingnya SDM yaitu karyawan, dalam kesuksesan perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya lainnya seperti teknologi, modal, dan infrastruktur, SDM tetap dianggap sebagai yang paling strategis dan penting. Untuk mencapai kinerja yang baik, perusahaan perlu memastikan bahwa manajemen SDM diperbaiki atau dikelola dengan baik.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan SDM, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan

yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja yang maksimal dari karyawan diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja didefinisikan oleh Prabu (2019:09) sebagai hasil kerja. Secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2019:184) menyatakan kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) tinggi. Faktor- faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir, (2019:189) yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan. Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat dan perlu diperhatikan dikarenakan kinerja merupakan suatu aspek yang akan menunjang kemajuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan akan menempatkan karyawan diposisi yang sesuai dengan keterampilannya agar tidak menghambat jalannya proses pengembangan dari suatu perusahaan.

Proses mengembangkan perusahaan di dunia bisnis tidak terlepas dari tuntutan kualitas karyawan yang sangat diperhatikan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal dan sesuai dengan visi-misi perusahaan. Akan tetapi, dalam

proses menciptakan kualitas kinerja karyawan yang optimal sering kali terdapat kendala serta masalah yang dihadapi oleh perusahaan dimana membuat perusahaan kesulitan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan sangat berkaitan dengan karyawan. Penanganan terhadap permasalahan kinerja karyawan tersebut hendaknya cepat ditangani oleh perusahaan, karena akan berdampak pada baik buruknya keberhasilan perusahaan itu sendiri.

UD Keripik Bawang Dimar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi pembuatan keripik. Keripik yang diproduksi oleh perusahaan ini sudah sangat dikenal di masyarakat Bali khususnya masyarakat di Kabupaten Jembrana. Hasil keripik bawang yang diproduksi oleh UD Keripik Bawang Dimar ini memiliki rasa yang renyah dan gurih. Adapun berat kemasan yang dijual diantaranya dari 280 gram, 160 gram dan 80 gram. Keripik bawang memiliki cita rasa yang berbeda dengan keripik dan makanan ringan lain karena belum menemukan hal yang seperti di keripik bawang tersebut, dari tekstur, rasa dan tetap tanpa mengurangi ciri khas dari keripik bawang itu sendiri. Keunikan yang dimiliki oleh perusahaan ini yakni dimana mayoritas tenaga kerja karyawannya berasal dari ibu rumah tangga khususnya masyarakat di Jembrana yang ingin memperoleh tambahan penghasilan ekonomi keluarganya. Hal tersebut dapat berdampak pada berkembangnya keberlangsungan perekonomian di Jembrana serta berkurangnya tingkat pengangguran yang ada di daerah Jembrana itu sendiri. Dibalik keberhasilan yang diraih oleh perusahaan ini, ternyata terdapat permasalahan atau kendala yang dihadapi perusahaan, yang dimana permasalahan tersebut berhubungan dengan menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil

wawancara awal yang telah ditemukan permasalahan mengenai menurunnya kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil produksinya yang menurun setiap tahunnya. Penurunan kinerja ini diduga akibat kurangnya apresiasi perusahaan tentang lingkungan kerja yang disediakan dan juga kompensasi yang diberikan yang mengakibatkan para karyawan mengalami penurunan semangat kerja. Berikut data hasil wawancara yang dilakukan di UD Keripik Bawang Dimar sebagian besar belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang dimana data dilihat pada tabel produksi keripik bawang dibawah.

Tabel 1. 1  
Kinerja Karyawan dan Omzet Produksi UD Keripik Bawang Dimar Pertahunnya

Tahun	Total Jumlah Keseluruhan Karyawan	Target Perusahaan/ Bulan	Rata-rata Hasil Produksi/ Bulan	Persentase Rata-rata Hasil Pencapaian Produksi/Bulan(%)	Kategori Kinerja
2019	98 orang	15.000 bungkus	15.000 bungkus	100 %	Tercapai
2020	125 orang	20.000 bungkus	23.000 bungkus	115%	Tercapai
2021	125 orang	25.000 bungkus	20.000 bungkus	80%	Belum Tercapai
2022	60 orang	15.000 bungkus	10.000 bungkus	60%	Belum Tercapai

Sumber: Data Produksi UD Keripik Bawang Dimar, (*Diolah Tahun 2024*)

Tabel 1.1 merupakan data kinerja karyawan dan omzet produksi UD Keripik Bawang Dimar per tahunnya yang dimulai dari tahun 2019 hingga 2022. Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019 dan 2020 mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Akan tetapi, pada tahun 2021 dan 2022 hasil produksi tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target pada tahun 2021 yaitu sebanyak 25.000 bungkus per bulan, namun hasil produksi yang dihasilkan oleh para karyawan rata-rata hanya sebanyak

20.000 bungkus setiap bulannya. Begitu pula pada tahun 2022, dimana target produksi produk keripik bawang dimar camilan sebesar 15.000 bungkus setiap bulannya, namun hasil yang dapat diproduksi rata-rata hanya sebanyak 10.000 bungkus. Jumlah karyawan juga menurun pada tahun 2021. Tidak tercapainya target produksi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal perusahaan yaitu pada saat masa Pandemi Covid-19, kenaikan jumlah karyawan antara tahun 2019 hingga 2021 mengindikasikan strategi perluasan atau peningkatan kapasitas, sedangkan penurunan karyawan pada tahun 2022 terdapat penyesuaian strategi atau efisiensi yang mengakibatkan terjadi penurunankaryawan hingga 60.

Tabel 1. 2  
Kinerja Karyawan dan Omzet Produksi UD Keripik Bawang Dimar Per Tahunnya yang Dikirmkan ke Daerah Jawa

Tahun	Target Perusahaan/ Bulan	Rata-rata Hasil Produksi/ Bulan	Persentase Rata-Rata Hasil Pencapaian Produksi / Bulan	Kategori Kinerja
2019	15.000 bungkus	15.000 bungkus	100%	Tercapai
2020	20.000 bungkus	15.000 bungkus	75%	Belum Tercapai
2021	25.000 bungkus	20.000 bungkus	80%	Belum Tercapai
2022	15.000 bungkus	6.000 bungkus	40%	Belum Tercapai

Sumber: Data Produksi UD Keripik Bawang Dimar, (*Diolah Tahun 2024*)

Tabel 1.2 merupakan data kinerja karyawan dan omzet produksi keripik bawang dimar camilan yang dikirimkan ke daerah Jawa per tahunnya yang dimulai dari tahun 2019 hingga 2022. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui juga bahwa kinerja karyawan pada tahun 2020 hingga 2022 tidak mencapai target produksi perbulannya yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan kedua tabel diatas ditemukan permasalahan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap penurunan produksi UD Keripik Bawang Dimar. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja,

kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Jika dilihat berdasarkan data dari perusahaan keripik bawang dimar camilan tersebut dapat diketahui beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di UD Keripik Bawang Dimar yakni antara lain, lingkungan kerja yang kurang kondusif serta kurangnya pemberian kompensasi.

Mendefinisikan lingkungan kerja oleh Darmadi, 2020:242 yaitu sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, dan lain-lain). Prasetyo (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Ekawati (2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukantugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untukmencapaitujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Dikaitkan dengan hasil pengamatan yang dilakukan dimana diketahui bahwa sistem kerja yang diterapkan pada perusahaan ini adalah sistem kerja borongan atau kelompok. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada perusahaan terdapat permasalahan mengenai rekan kerja dalam satu tim, yaitu kurangnya kekompakan didalam melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab tim tersebut. Ada beberapa karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya, tidak jarang hal ini menimbulkan permasalahan internal dan masing-masing tim kerja. Selain itu, peralatan kerja penunjang produksi belummemadai, dimana terdapat beberapa mesin yang telah rusak dan tidak bisa melakukan produksi sehingga sebagian besar proses produksinya menggunakan cara manual yaitu dengan proses pengadukan semua tepung sampai pada tahapan pengemasan dilakukan karyawan dengan cara manual. Ruang kerja yang sempit dan perabotan (alat-alat) produksi yang tersusun kurang rapi yang juga memberikan kesan negatif yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman terhadap ruang kerja yang disediakan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Endang (2020) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terjadinya permasalahan mengenai kinerja karyawan tidak hanya disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, terdapat juga faktor yang sangat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yakni faktor kompensasi. Menurut

Noe (2019) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji/upah. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial (*non-financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafeteria, sharing pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh 8 orang karyawan dan pemilik di UD Keripik Bawang Dimar ini dapat diketahui bahwa karyawan seringkali mengeluh mengenai kompensasi yang dibagikan secara rata tanpa melihat kinerja karyawan yang baik maupun yang buruk. Dalam kinerja karyawan per tim, karyawan memiliki sistem kerja borongan dimana dalam sistem ini, akan diberikan upah dalam jangka waktu 10 hari sekali sekitar Rp. 500.000/orang. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam tim, tentu saja seringkali mengeluh mengenai kinerja karyawan lainnya di dalam tim tersebut yang memiliki kinerja buruk tetapi mendapatkan upah yang sama. Hal ini menimbulkan ketidakpuasaan karyawan dalam penerimaan jumlah kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan itu sendiri. Selain itu upah yang diberikan oleh pihak

perusahaan juga tergolong rendah yaitu berkisar antara Rp. 1.500.000/ bulan. Jumlah ini tentu saja tidak sesuai dengan UMK Kabupaten Jembrana yaitu sebesar Rp. 2.563.363. sehingga, karyawan cenderung merasa kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan tidak diberikan secara adil dan layak berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Selain itu beberapa hal tersebut, adapun hal lainnya yang menjadi permasalahan dalam kinerja karyawan yaitu berkaitan dengan jumlah absensi yang dilakukan oleh karyawan, dimana beberapa karyawan seringkali izin tidak bekerja dengan alasan-alasan tertentu, namun tetap diberikan kompensasi secara merata. Hal ini tentu saja akan menimbulkan kesenjangan antar karyawan dalam satu tim.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rusma (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut berbedadengan penelitian Sebastian (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk dapat membantu tercapainya tujuan, maka pemimpin perusahaan harus bisa memberikan lingkungan kerja dan juga dapat memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan prestasi yang dimiliki oleh masing- masing karyawan. Jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan tentunya dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dalam meningkatkan prestasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, selain itu dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan juga kompensasi diharapkan karyawan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, penelitian ini menunjukkan adanya lingkungan kerja karyawan yang kurang mendukung dan pemberian kompensasi yang kurang adil dan adanya kesenjangan pada penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk meneliti masalah dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Keripik Bawang Dimar”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan beberapa permasalahan yang terjadi pada UD Keripik Bawang Dimar adalah sebagai berikut.

1. Adanya penurunan produksi yang dihasilkan setiap tahunnya oleh karyawan.
2. Kurangnya fasilitas yang memadai seperti beberapa mesin yang rusak sehingga menghambat proses produksi.
3. Ruang kerja yang sempit, dan perabotan (alat-alat) produksi yang tersusun kurang rapi menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja.
4. Tidak adanya kekompakkan dalam satu tim yang menyebabkan kesenjangan antara rekan karyawan satu tim.
5. Kurangnya keadilan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan dengan kinerja yang baik dan karyawan dengan kinerja buruk yang membuat beberapa karyawan merasa tidak puas akan kompensasi yang diterima.
6. Pemberian kompensasi masih tergolong cukup rendah UMK Kabupaten Jembrana.

## **1.3 Pembatasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, penelitian ini membatasi variabel yang digunakan menjadi tiga, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Keripik Bawang Dimar ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Keripik Bawang Dimar ?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Keripik Bawang Dimar ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Keripik Bawang Dimar.
2. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD Keripik Bawang Dimar.
3. Menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD Keripik Bawang Dimar.

#### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat manfaat yaitu manfaat: manfaat: teoritis dan manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat hasil penelitian tersebut sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman tentang ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen pihak UD Keripik Bawang Dimar untuk menentukan kebijakan melalui informasi yang didapat dalam penelitian ini, khususnya mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

