

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi ini persaingan dan kompetisi sangatlah ketat, maka dari itu setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Dalam perusahaan karyawan berperan penting dalam suatu perusahaan sebagai penggerak aktivitas dalam perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan kemajuan suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan sebagai sumber daya manusia dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Karyawan dalam perusahaan sebagai manusia menjadi pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari para karyawan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2012:118). Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga karyawan memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga bisa bersemangat dan dapat bekerja dengan baik. Jika karyawan memberikan hasil kinerja yang baik maka perusahaan harus bersikap adil dengan memberikan karyawan suatu penghargaan atau balas jasa berupa kompensasi, agar kebutuhan dan kepentingan pribadi karyawan dapat terpenuhi.

Sesuai dengan teori tersebut, bahwa dengan melibatkan karyawan dalam setiap keadaan tertentu akan menimbulkan rasa kekeluargaan antar karyawan sehingga karyawan pada nantinya akan meningkatkan kinerjanya, dan keberhasilan perusahaan tak lepas dari para karyawannya dengan wawasan dan keterampilan yang dimiliki mampu membuat perusahaan ini bersaing dengan perusahaan lain. Akan tetapi masih ada yang perlu diperhatikan kembali oleh perusahaan yaitu tata kelola ruangan kerja karyawan yang menjadi lingkungan kerja, serta penghargaan terhadap target yang telah dicapai yaitu berupa kompensasi. Dengan adanya perhatian dari perusahaan akan mendorong karyawan untuk berusaha meningkatkan hasil kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan permasalahan yang sedang dihadapi Konveksi Ampel Gading saat ini, yang menyangkut keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Konveksi Ampel Gading merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produk dan jasa pakaian/mikro garmen yang berlokasi di Jalan Raya Kintamani, Desa Kubutambahan, Kecamatan Kubutambahan, Buleleng, Bali, Perusahaan konveksi ini berdiri sejak tahun 1996 sehingga telah banyak pelajaran yang berharga untuk senantiasa meningkatkan profesionalisme usaha dalam hal peningkatan manajemen usaha, sumber daya manusia, kualitas, produktifitas, ketepatan waktu dalam kerangka mewujudkan kepuasan mitra/konsumen. Produk-produk yang dipusatkan Konveksi Ampel Gading antara lain Seragam Olah Raga, Kaos Promosi, Kaos Polo Shirt, Training Spack, Seragam Sekolah, Seragam Kerja, Jaket, Rompi, Pakaian Dinas, dan Pakaian kantor. Pada observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 7 sampai 14 Desember 2020, selama waktu tersebut peneliti mendapati data bahwa dalam dua periode tahun 2020-2021 karyawan pada konveksi ini memiliki kinerja yang belum mencapai target seperti data pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1  
Data Kinerja Konveksi Ampel Gading Pada Tahun 2020-2021

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Tugas	Waktu Kerja	Standar Kinerja	Ketercapaian Kinerja		Kategori Kinerja
						Tahun 2020	Tahun 2021	
1	Putu Idayani	Karyawan (penjahit)	Menjahit baju/kain	9 jam	1800pcs	1300 pcs/tahun	1200 pcs/tahun	Belum mencapai target
2	I Luh Ita Sriasih	Karyawan (penjahit)	Menjahit baju/kain	9 jam	1800pcs	1700 pcs/tahun	1500 pcs/tahun	Belum mencapai target
3	Luh Telage	Karyawan (penjahit)	Menjahit baju/kain	9 jam	1800pcs	1400 pcs/tahun	1100 pcs/tahun	Belum mencapai target
4	Kadek Putriasih	Karyawan (penjahit)	Menjahit baju/kain	9 jam	1800pcs	1500 pcs/tahun	1400 pcs/tahun	Belum mencapai target
5	Komang Ratmini	Karyawan (penjahit)	Menjahit baju/kain	9 jam	1800pcs	1700 pcs/tahun	1600 pcs/tahun	Belum mencapai target
6	Komang Asriani	Karyawan (penjahit)	Menjahit baju/kain	9 jam	1800pcs	1900 pcs/tahun	2100 pcs/tahun	Sudah mencapai target
7	Kadek Sukariani	Karyawan (penjahit)	Menjahit baju/kain	9 jam	1800pcs	2100 pcs/tahun	2200 pcs/tahun	Sudah mencapai target

*Sumber data : Konveksi Ampel Gading*

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 terlihat bahwa beberapa karyawan Konveksi Ampel Gading yang belum memenuhi standar sasaran kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, dari tujuh karyawan yang dinilai kinerjanya, hanya dua orang yang mampu mencapai standar yang ditetapkan perusahaan bahkan melebihi dengan standar, sisanya lima orang karyawan masih belum dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Dan hal itulah yang menyebabkan kinerja yang dilakukan masih dikategorikan masih rendah dilihat dari menurunnya kinerja yang dihasilkan pegawai perusahaan.

Ketidak sesuaian antara kinerja karyawan dengan standar kinerja perusahaan tersebut diduga karena rendahnya keterlibatan kerja, hal ini dapat dilihat pada kuesioner yang saya bagikan di masing-masing pegawai. Dalam penelitian ini saya menyiapkan kuesioner awal dengan 10 pertanyaan, dari masing-masing indikator keterlibatan kerja. Data mengenai keterlibatan kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2

## Data Hasil Kuesioner Keterlibatan Kerja Pada Konveksi Ampel Gading

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Keterlibatan Kerja										Jumlah	Kategori Keterlibatan Kerja
			Rekan Kerja		Pelanggan		pimpinan		Waktu Kerja		Berpatisi fasi Dalam Pekerjaan			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Putu Idayani	Karyawan (penjahit)	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	33	Tinggi
2	I Luh Ita Sriasih	Karyawan (penjahit)	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	24	Sedang
3	Luh Telage	Karyawan (penjahit)	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	19	Rendah
4	Kadek Putriasih	Karyawan (penjahit)	2	3	2	3	1	1	1	2	3	2	22	Rendah
5	Komang Ratmini	Karyawan (penjahit)	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	22	Rendah
6	Komang Asriani	Karyawan (penjahit)	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	32	Sedang
7	Kadek Sukariani	Karyawan (penjahit)	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	18	Rendah
Total			36		35		38		35		34		170	Rendah

Sumber data : Konveksi Ampel Gading

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa skor total kuisisioner awal keterlibatan kerja karyawan Konveksi Ampel Gading mendapatkan kategori rendah. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan jarang dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan. Setiap manajer seharusnya turut melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan, tujuannya adalah agar karyawan merasa dirinya penting bagi perusahaan, sehingga akan muncul perasaan percaya pada perusahaan. Selain keterlibatan kerja yang kurang, lingkungan kerja yang menunjang kinerja juga kurang memadai, hal ini dapat dilihat pada kuisisioner yang saya bagikan pada masing-masing karyawan. Dimana dalam hal ini lingkungan kerja di perusahaan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga dalam penelitian ini saya menyiapkan kuisisioner dengan 10 pertanyaan, dimana indikator lingkungan kerja fisik yaitu ruang kerja, fasilitas kerja, dan keamanan kerja, dan indikator lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. Dan mengenai lingkungan kerja karyawan Konveksi Ampel Gading dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3

## Data Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja Pada Konveksi Ampel Gading

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Lingkungan kerja										Jumlah	Kategori lingkungan kerja
			Lingkungan kerja fisik					Lingkungan kerja non fisik						
			Ruang kerja		Fasilitas kerja		Keamanan kerja	Hubungan dengan atasan		Hubungan rekan kerja				
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Putu Idayani	Karyawan (penjahit)	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	23	Tidak sesuai
2	I Luh Ita Sriasih	Karyawan (penjahit)	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	20	Tidak sesuai
3	Luh Telage	Karyawan (penjahit)	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	18	Tidak sesuai
4	Kadek Putriasih	Karyawan (penjahit)	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	18	Tidak sesuai
5	Komang Ratmini	Karyawan (penjahit)	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	19	Tidak sesuai
6	Komang Asriani	Karyawan (penjahit)	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	21	Tidak sesuai
7	Kadek Sukariani	Karyawan (penjahit)	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	19	Tidak sesuai
Total			29		28		25		30		26		138	Tidak sesuai

Sumber data : Konveksi Ampel Gading

Dari Table 1.3 diatas dapat dilihat bahwa total perolehan skor kuesioner awal dari lingkungan kerja berada dalam kategori tidak sesuai. Hal ini menggambarkan bahwa kuryawan masih merasa lingkungan kerjanya kurang memadai. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja dalam diri karyawan untuk mampu bekerja secara maksimal dalam bekerja. Selain lingkungan kerja yang kurang memadai, kinerja karyawan menurun juga disebabkan karena tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang rendah. Sehingga dalam penelitian ini saya meyiapkan kuesioner dengan 10 pertanyaan, dimana indikator kompensasi langsung yaitu gaji, bonus, uang makan, dan indikator kompensasi tidak langsung yaitu asuransi kesehatan dan libur hari raya. Dan mengenai data kompensasi kerja karyawan Konveksi Ampel Gading dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1.4

## Data Hasil Kuesioner Kompensasi Karyawan Pada Konveksi Ampel Gading

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Keterlibatan Kerja										jumlah	Kategori Kompensasi
			Kompensasi langsung						Kompensasi tidak langsung					
			Gaji		Bonus		Uang Makan		Asuransi Kesehatan		Libur Hari Raya			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Putu Idayani	Karyawan (penjahit)	2	3	1	2	3	4	3	3	1	2	24	Sedang
2	I Luh Ita Sriasih	Karyawan (penjahit)	2	2	3	4	1	2	3	2	2	3	24	Sedang
3	Luh Telage	Karyawan (penjahit)	2	3	1	2	2	3	4	3	2	1	23	Rendah
4	Kadek Putriasih	Karyawan (penjahit)	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	22	Rendah
5	Komang Ratmini	Karyawan (penjahit)	3	2	3	3	3	1	4	2	3	3	27	Sedang
6	Komang Asriani	Karyawan (penjahit)	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	33	Tinggi
7	Kadek Sukariani	Karyawan (penjahit)	2	2	4	1	2	2	3	3	1	2	22	Rendah
Total			105						70				175	Rendah

Sumber data : Konveksi Ampel Gading

Dari tabel 1 4 dapat dilihat bahwa skor total kuisisioner awal kompensasi karyawan Konveksi Ampel Gading mendapatkan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari penelitian yang telah dilakukan maka terdapat permasalahan pada Konveksi Ampel Gading yakni, kinerja karyawan yang kurang bagus ditinjau dari pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan standar kinerja karyawan. Dan berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Ampel Gading".

## 1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu :

- (1) Kinerja karyawan di Konveksi Ampel Gading dikategorikan masih rendah.

Ini dilihat dari adanya ketidak sesuaian antara standar kinerja yang

ditetapkan perusahaan dengan ketercapaian target karyawan, dari tujuh orang karyawan yang dinilai kinerjanya hanya ada dua orang yang mampu mencapai standar yang ditetapkan, dan lima lainnya belum dapat mencapai standar kerja perusahaan.

- (2) Keterlibatan kerja karyawan Konveksi Ampel Gading mendapatkan kategori rendah. Hal ini dilihat dari tujuh karyawan yang diambil sebagai sampel rata-rata kategori keterlibatan kerjanya masih rendah, ini menggambarkan karyawan jarang dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan.
- (3) Lingkungan kerja yang menunjang kinerja kurang memadai, hal ini dapat dilihat dari tujuh orang sampel awal pada kategori lingkungan kerja di perusahaan masih belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Dikarenakan karyawan merasa tidak mendapat dukungan sosial dari lingkungan sekitarnya baik dari rekan kerja maupun dari atasannya.
- (4) Kompensasi karyawan yang diberikan perusahaan tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari adanya tuntutan beban kerja yang terlalu tinggi dan dukungan sosial yang rendah karyawan akan merasa kelelahan secara fisik dan mental serta upah yang dirasakan kurang akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan sehingga kinerja karyawan menurun dan terjedinya tidak tercapaian kinerja perusahaan.

### **1.3. Pembahasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka pembahasan masalah dalam penelitian ini yaitu, penelitian ini dilakukan di Konveksi Ampel Gading pada seluruh karyawan, yaitu sebanyak 35 orang yang berlokasi di Jalan Raya Kintamani, Desa Kubutambahan, Kecamatan Kubutambahan, Buleleng, Bali. Fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh keterlibatan kerja (X). Lingkungan kerja (X), dan kompensasi (X). Kinerja karyawan diukur dari ketercapaian kinerjanya. Keterlibatan kerja diukur dari rekan kerja, pelanggan, pimpinan, waktu kerja, dan berpartisipasi dalam pekerjaan. Lingkungan kerja diukur dari unit lingkungan fisik

dan non fisik. Dan kompensasi diukur dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Ampel Gading?
- (2) Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Ampel Gading?
- (3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Ampel Gading?
- (4) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Ampel Gading?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan maksud dan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan eksplanatif yang teruji mengenai pengaruh sebagai berikut.

- (1) Keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading.
- (2) Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Ampel Gading.
- (3) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Ampel Gading.
- (4) Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Ampel Gading.

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

Dari latar belakang dan tujuan yang telah dipaparkan di atas maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut,

- (1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu dan teori ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia

khususnya mengenai keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Serta dapat sebagai bahan perbandingan bagi mahasiswa yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada objek lain.

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi untuk pihak perusahaan tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam menentukan suatu kebijakan mengenai keterlibatan kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan, dan kompensasi karyawan, sehingga dapat menimbulkan perubahan yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

