

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Industri manufaktur adalah kegiatan ekonomi yang mengelola bahan mentah (bahan baku), bahan setengah jadi, menjadi barang jadi yang bermutu tinggi dalam penggunaannya. Dengan demikian, industri merupakan bagian dari proses produksi. Bahan-bahan industri diambil secara langsung maupun tidak langsung, selanjutnya diolah sehingga menghasilkan barang yang bernilai lebih bagi masyarakat.

Sumber daya manusia adalah hal yang harus diutamakan perusahaan dalam pencapaian prestasi dan tujuan utama perusahaan, dalam hal ini sumberdaya manusia adalah hal pokok dalam penyusunan strategi market. Sumber dayamanusia memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilanperusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumberdaya manusia dalam proses berjalanya perusahaan (Robins, 2009: 113-118)

Pada perkembangan di era globalisasi seperti sekarang ini banyak perusahaan menuntut karyawannya untuk dapat memaksimalkan kinerjanya. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya

karena dengan adanya SDM yang baik akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja yang ada di dalam suatu perusahaan. Bila sebuah perusahaan yang ingin maju, perusahaan tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Banyak cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk membuat karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja dan kerjasama tim agar mereka bisa bekerja dengan sebaik-baiknya. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai maka kinerja, kerjasama tim dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan non finansial.

Menurut Henry Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Karyawan menginginkan sistem gaji yang adil dan sesuai dengan penghargaannya. Apabila sistem gaji diberlakukan dengan adil dan sesuai dengan dasar tuntutan pekerjaannya, tingkat keterampilan individu dan standar penggajian, maka kemungkinan besar akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan

tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Lingkungan kerja non fisik disebut juga sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Selain itu kerjasama tim (teamwork) juga merupakan faktor penting untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Pada era saat ini, pembentukan kerjasama tim dianggap solusi terbaik untuk mencapai kesuksesan di dalam organisasi. Menurut West (2012) Kerjasama tim adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut yang anggota-anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat diduplikasi) dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber

daya yang memungkinkan mereka memenuhi tujuan tim. Kumpulan individu ini harus memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas. Di dalamnya terdapat koordinasi dan prosedur yang harus disepakati oleh seluruh anggota tim.

PT. Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang merupakan anak perusahaan dari Daewoo International Corp yang berdiri pada tahun 2008. Perusahaan ini bergerak dalam bidang garmen. Beberapa nama brand yang menjadi pelanggan utama dari PT. Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang yakni, H&M, Protrend, C&A, Charles Voegele, Esprit, Sears, Lane Bryant, dan masih banyak lagi.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa karyawan diperoleh informasi bahwa kompensasi yang ada di PT Pan Pacific Jakarta kurang baik. Gaji karyawan sesuai dengan UMR saat ini tetapi perusahaan masih melakukan penambahan jam kerja. Penambahan jam kerja dilakukan untuk bisa mencapai target output yang diberikan oleh perusahaan.

Kerjasama tim yang ada di PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari data pencapaian target periode Januari 2020 – Januari 2021. Dapat dilihat bahwa produksinya mengalami fluktuasi sedangkan perusahaan menginginkan target produksi sebesar 10.000 pcs. Indikasi dari kurang optimalnya kerjasama tim dapat dilihat dari tingkat fluktuasi produksi pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Target Di PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang**

Tahun	Bulan	Output yang ditargetkan	Actual output (Realisasi)	Kenaikan /Penurunan (%)
2020	Januari	10000 Pcs	9800 pcs	-1%
	Februari	10000 pcs	9900 pcs	1,02 %
	Maret	10000 pcs	9735 pcs	-1,6 %
	April	10000 pcs	9746 pcs	0,11 %
	Mei	10000 pcs	9812 pcs	0,67 %
	Juni	10000 pcs	9657 pcs	-1,56 %
	Juli	10000 pcs	9630 pcs	-0,27 %
	Agustus	10000 pcs	9734 pcs	1,07 %
	September	10000 pcs	9702 pcs	-0,3 %
	Oktober	10000 pcs	9654 pcs	-0,49 %
	November	10000 pcs	9500 pcs	-1,59 %
	Desember	10000 pcs	9456 pcs	-0,46 %
2021	Januari	10000 pcs	9322 pcs	-1,41 %
Total penurunan				-5,81 %

Sumber : Data departemen produksi PT PPJCS

Begitu juga dengan lingkungan kerja yang ada di PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang kurang baik. Walaupun fasilitas yang di berikan perusahaan seperti kantin, mushola, tempat parkir yang aman dan ruangan yang nyaman. Untuk kebersihan kamar mandi masih kurang dan tidak tersedianya kantin perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Mauli Masyithah, M. Adam dan Mirza Tabrani (2018) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, kerjasam tim, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hatta, Said Musnadi, dan Mahdani (2017) yang menyatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Adanya GAP dari penelitian yang di lakukan oleh Syarifah Mauli Masyithah, M. Adam dan Mirza Tabrani (2018) dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahdani (2017) yang menunjukkan hasil berbeda. Sehingga faktor tersebut menjadi faktor utama peneliti untuk melakukan *research GAP*.

Berdasarkan uraian-uraian diatas menjadi salah satu alasan mengapa peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada, antara lain :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang terlibat , diantaranya sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Bagi dunia pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian lain.
- b. Bagi instansi terkait, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kompensasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja pada perusahaan atau organisasi.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan. Bagi Perusahaan, Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.
- b. Bagi Pihak Lain, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.