

BAB 1

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.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya merupakan faktor penting dalam kelancaran jalannya perusahaan serta menjadi salah satu kunci tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pencapaiannya, sumber daya manusia sangat berperan penting karena sumber daya manusia merupakan pelaksana yang mengelola sumber daya lain seperti bahan baku, mesin, modal dan lain-lain.

Pada perkembangan di era globalisasi seperti sekarang ini banyak perusahaan menuntut karyawan-nya 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. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut, begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, rekan kerja, motivasi semuanya mempunyai peranan sangat penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan (Panggabean, 2004).

Untuk mendapatkan kinerja yang unggul dan berkualitas perusahaan harus mampu memberikan kontribusi kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan. Menurut Handoko (2001) bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih meningkatkan loyalitasnya kepada perusahaan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004). 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.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005). Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Motivasi kerja memiliki peranan yang penting bagi tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal, dengan memotivasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, oleh karena itu perusahaan harus mampu memotivasi karyawan, yaitu sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Pemahaman perusahaan akan dorongan-dorongan intern karyawan yang dapat memacu kinerja karyawan sangat perlu dikembangkan, sehingga tujuan perusahaan yang maksimal dapat tercapai sehingga karyawan merasa puas.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito,1992). Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena menjadikan karyawan merasa betah berada di sekitar area kerja dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Informasi yang diperoleh bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan PT Bina Busana Internusa Semarang saat ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menghadapi persaingan yang ketat. Kompensasi yang ada di PT Bina Busana Internusa Semarang sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari gaji karyawan yang sesuai dengan UMR yang berlaku saat ini, pemberian insentif diberikan berupa uang tambahan kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi yang ada di PT Bina Busana Internusa Semarang sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari semangat kerja karyawan yang begitu tinggi dalam menyelesaikan tugasnya, pihak perusahaan memberikan penghargaan dengan adanya kesempatan naik jabatan.

Begitu pula dengan lingkungan kerja yang ada di PT Bina Busana Internusa Semarang sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat bahwa perusahaan menyediakan fasilitas seperti mushola, kantin dan tempat parkir yang aman. Akan tetapi hubungan antar sesama rekan kerja kurang terjalin dengan baik, antara karyawan dan atasan kurang ada rasa saling menghormati.

Walaupun kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja sudah cukup baik, akan tetapi kinerja karyawan di PT Bina Busana Internusa Semarang masih kurang optimal, hal tersebut dapat dilihat dari data pencapaian target periode Januari 2019 – Januari 2020 dimana produksinya mengalami fluktuasi sedangkan perusahaan menginginkan target produksi sebesar 10.000 pcs.

Indikasi dari kurang optimalnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat fluktuasi produksi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pencapaian Target Di PT Bina Busana Internusa Semarang

| Tahun | Bulan | Output yang ditargetkan | Produk kualitas good (<i>actual output</i>) | Kenaikan /Penurunan (%) |
|-----------------|-----------|-------------------------|---|-------------------------|
| 2019 | 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 % |
| 2020 | Januari | 10000 pcs | 9322 pcs | -1,41 % |
| Total penurunan | | | | -5,81 % |

Sumber : Data departemen produksi PT BBIS

Dalam penelitian Prastiyo, Pradhanawati dan Widiartanto (2014) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pelindo (Persero) Terminal Pk Semarang*” yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini

berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Di Pg Krebet Baru Malang*” yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya GAP dari penelitian yang dilakukan oleh Prastiyo, Pradhanawati dan Widiartanto (2014) dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) yang menunjukkan hasil penelitian yang berbeda, dimana Prastiyo dkk (2014) menyatakan variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Kurniawan (2013) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 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, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bina Busana Internusa Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bina Busana Internusa Semarang

2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bina Busana Internusa Semarang
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bina Busana Internusa Semarang

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bina Busana Internusa Semarang
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bina Busana Internusa Semarang
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bina Busana Internusa Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan pemberian kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

2. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas lulusan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang dengan kebutuhan pasar.

3. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.