BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin kerasnya kompetisi dunia usaha dewasa ini, memaksa perusahaan-perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang mereka miliki guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber-sumber daya yang dimiliki setiap perusahaan sifatnya terbatas, jika perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif maka perusahaan tersebut cepat atau lambat akan mengalami kehancuran. Tumbangnya banyak perusahaan besar tidak lepas dari sejarah pengelolaan sumber-sumber dayanya yang kurang baik meskipun perusahaan tersebut nampaknya memiliki sumber daya yang melimpah.

Jenis sumber daya yang dimiliki oleh setiap perusahaan beraneka macam, mulai dari sumber daya finansial, fisik, manusia sampai keunggulan teknologi dan informasi. Namun diantara semua sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting karena sumber daya manusialah yang mengalokasikan dan mengelola sumber daya perusahaan lainnya. Dengan demikian, bagaimanapun berlimpahnya sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka sumber daya tersebut tidak dapat diproses dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang maksimal bagi kinerja perusahaan.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan, tetapi juga sebagai mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat

mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan akhirnya memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Untuk mendorong semangat kerja karyawan, diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Menurut Andri Tanjung dalam skripsinya yang berjudul ”Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman Bandung” (2005,p2) Pemberian kompensasi bisa berbentuk finansial langsung dan tidak langsung maupun non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Selain kompensasi, masalah lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan di tempat kerja dapat menyangkut hubungan kerja antar rekan kerja atau kondisi fisik lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses

produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga rancangan sistem kerja yang efisien tidak dapat tercapai. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik dan memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh oleh penurunan kinerja karyawan, dan penurunan kinerja ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan oleh atasan.

PT. Inhutani I yang merupakan singkatan dari "PT Eksploitasi Dan Industri Hutan I" yang didirikan pada tahun 1973 berdasarkan UU Pemerintah (Peraturan Pemerintah) Nomor 21 Tahun 1972 adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara Indonesia di sektor Kehutanan, dengan unit bisnis utama meliputi usaha di bidang industri pengolahan kayu, pengelolaan hutan alam, dan pengelolaan hutan tanaman. PT. Inhutani I terdiri dari tiga unit manajemen usaha *profit center* yaitu unit manajemen wilayah Balikpapan, unit manajemen wilayah Tarakan dan unit manajemen usaha industri yang masing-masing dipimpin oleh seorang *General Manager*. Selain itu, PT. Inhutani I juga memiliki unit kerja *cost centre*, yaitu Kantor Direksi Jakarta. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Inhutani I mengemban misi *profit making* guna meningkatkan devisa negara

dan agen *development* termasuk di dalamnya *Social Responsibility Consideration*, yang artinya maksud dari perusahaan ini adalah melakukan usaha-usaha di bidang kehutanan dalam arti yang seluas-luasnya.

Pengelolaan PT. Inhutani I dilakukan oleh Kantor Direksi Jakarta, dimana hal tersebut berarti Kantor Direksi Jakarta berperan penting dalam menjalankan kegiatan yang berkaitan dengan keberlangsungan perusahaan dalam meningkatkan devisa negara. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dalam PT. Inhutani I Kantor Direksi Jakarta harus mengelola karyawan dengan baik agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja baik dan memuaskan bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dan hasil yang lebih menguntungkan bagi perusahaan dan tentunya untuk negara.

Menyadari pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan devisa negara, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inhutani I Kantor Direksi Jakarta. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inhutani I Kantor Direksi Jakarta yang akan diteliti di antaranya adalah kompensasi, karena perusahaan sudah selayaknya memelihara kepentingan dan kesejahteraan karyawannya agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah masalah lingkungan kerja yang ada di perusahaan dan bagaimana pengaruh dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT. Inhutani I Kantor Direksi Jakarta. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada judul penelitian dan teori-teori yang mendukung mengenai adanya pelaksanaan pemberian kompensasi yang diterapkan oleh PT. Inhutani I Kantor Direksi Jakarta dan kondisi lingkungan kerja yang terjadi di PT. Inhutani I Kantor Direksi Jakarta.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INHUTANI I KANTOR DIREKSI JAKARTA.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inhutani I Kantor Direksi Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inhutani I Kantor Direksi Jakarta ?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inhutani I Kantor Direksi Jakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inhutani I Kantor Direksi Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inhutani I Kantor Direksi Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inhutani I Kantor Direksi Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Mahasiswa :

   Untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataannya dalam praktek. Dalam teori berarti penguasaan dan penghayatan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan.
2. Bagi Perusahaan :

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dalam pencapaian kinerja yang diharapkan dan dapat menjadikannya sumber informasi bagi

penyempurnaan program kompensasi dan kondisi lingkungan kerja di masa yang akan datang.

3. Bagi pihak lain :

   Dapat menambah pengetahuan tentang manfaat program kompensasi dan kondisi lingkungan kerja dalam sumber daya manusia, keterkaitannya dengan kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti oleh peneliti lain.