

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam menjamin keberlangsungan dan efektivitas operasi suatu perusahaan. Salah satu fokus utama dalam pengelolaan SDM adalah meningkatkan kinerja karyawan, kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antar faktor ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori manajemen SDM sekaligus implementasi kebijakan yang lebih efektif dalam perusahaan.

PT. Sahesa Permata Tangguh adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa outsourcing dan kontraktor, khususnya dalam industri furniture atau mebel. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan kestabilan operasional, terutama setelah tahun 2019. Tantangan tersebut meliputi penurunan jumlah pesanan, terganggunya pasokan bahan baku, serta perubahan permintaan pasar. Mengingat perusahaan tidak menyediakan data keuangan secara resmi, informasi mengenai kondisi ini diperoleh melalui observasi lapangan dan wawancara informal dengan beberapa karyawan. Data tersebut menunjukkan adanya pengurangan tenaga kerja dan penyesuaian dalam sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan.

Kompensasi merupakan aspek yang sangat sensitif dalam hubungan kerja. Beberapa karyawan PT. Sahesa Permata Tangguh, mengeluhkan bahwa gaji yang diterima berada di bawah standar Upah Minimum Regional (UMR) di Medan. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja di PT. Sahesa Permata Tangguh juga dinilai kurang memadai. Observasi menunjukkan bahwa area kerja memiliki kualitas udara yang buruk akibat debu kayu, suhu yang panas, serta sistem ventilasi yang tidak optimal. Lingkungan fisik yang kurang nyaman dapat berdampak negatif pada kesehatan dan efektivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja, yang merupakan refleksi dari perasaan karyawan terhadap peran, kondisi kerja, dan penghargaan yang diterima, kerap mengalami penurunan di perusahaan ini. Ketidakpuasan tersebut sering dikaitkan dengan sistem kompensasi yang rendah serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga membentuk siklus negatif yang memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Berikut ini disajikan data perbandingan produktivitas dari lima perusahaan sejenis yang bergerak di bidang furnitur di Medan dan sekitarnya. Melalui data ini, dapat memberikan gambaran umum mengenai strategi perusahaan-perusahaan lain di sektor yang sama dalam menjaga pertumbuhan dan produktivitas melalui manajemen SDM yang stabil.

Tabel 1.1 Daftar Perusahaan di Medan dan Tingkat Produktivitas

No.	Nama Perusahaan	Tingkat Produktivitas
1	PT. Cahaya Bintang Medan Tbk	8–10% selama lima tahun terakhir
2	UD. Union Furniture	Estimasi pertumbuhan ekspor 7–9% per tahun sejak 2015
3	PT. Mitra Istana Furnindo	Estimasi pertumbuhan penjualan 5–7% per tahun
4	PT. Karya Furnindo Modern	Estimasi produktivitas 6–8% per tahun
5	Hazira Furniture	Estimasi pertumbuhan produksi 4–6% per tahun

PT. Cahaya Bintang Medan Tbk, yang berdiri sejak tahun 2012, Dalam hal pengelolaan SDM, perusahaan ini menerapkan sistem kompensasi yang kompetitif dengan rata-rata gaji di atas UMR, serta menyediakan fasilitas pelatihan, jaminan kesehatan, dan lingkungan kerja yang sehat serta aman. UD. Union Furniture, yang berdiri sejak 1980, Perusahaan ini berfokus pada pasar ekspor dan menjaga produktivitas dengan memberikan insentif berbasis pencapaian dan menyediakan lingkungan kerja yang cukup representatif. Selanjutnya, PT. Mitra Istana Furnindo yang didirikan pada tahun 2010, perusahaan ini menerapkan strategi kerja fleksibel serta fasilitas tunjangan karyawan seperti bonus dan asuransi kesehatan. PT. Karya Furnindo Modern, berdiri sejak 1992, perusahaan ini menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja yang cukup kompetitif dan memperhatikan kualitas lingkungan kerja, termasuk pengelolaan ventilasi dan pencahayaan yang baik di area produksi. Sementara itu, Hazira Furniture yang berdiri pada tahun 2000, perusahaan ini terus berupaya meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan pelatihan keterampilan dan fasilitas kesehatan dasar. Sistem kompensasi yang diterapkan menyesuaikan dengan kondisi pasar lokal, dengan fokus pada pemberian insentif untuk meningkatkan produktivitas.

Perbandingan ini menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan sejenis di sektor furniture mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas dengan strategi manajemen SDM yang baik. Sementara itu, PT. Sahesa Permata Tangguh menghadapi penurunan kinerja, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh sistem kompensasi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta rendahnya kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAHESA PERMATA TANGGUH”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa masalah dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Pemberian kompensasi baik dari segi gaji maupun tunjangan masih di kategorikan rendah sehingga mengakibatkan kurangnya semangat dan motivasi kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja di perusahaan kurang mendukung, baik secara fisik maupun emosional. Kondisi seperti kebersihan, sirkulasi udara, dan pencahayaan yang tidak memadai berpotensi menurunkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.
3. Kepuasan kerja karyawan cenderung rendah, disebabkan oleh kombinasi kompensasi yang tidak sesuai harapan serta kondisi kerja yang tidak ideal, sehingga berdampak negatif terhadap loyalitas dan kinerja mereka.
4. Menurunnya kinerja karyawan, yang tercermin dari penurunan produktivitas dan semangat terutama setelah pengurangan tenaga kerja, sebagaimana terlihat dari hasil observasi dan masukan informal di lapangan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dibahas, rumusan masalah dapat diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahesa Permata Tangguh?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahesa Permata Tangguh?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahesa Permata Tangguh?
4. Apakah kompensasi, lingkungan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahesa Permata Tangguh?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sahesa Permata Tangguh.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahesa Permata Tangguh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahesa Permata Tangguh.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sahesa Permata Tangguh.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat bagi berbagai kalangan:

1. Bagi Peneliti
menawarkan dasar untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana kinerja karyawan dalam bisnis dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, dan kebahagiaan.
2. Bagi PT. Sahesa Permata Tangguh

Sebagai penambah masukan bagi perusahaan sehubungan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Sebagai tambahan informasi bagi mahasiswa yang dapat dijadikan referensi bagi Program Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia (UNPRI).
4. Sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah yang sama atau masalah lain yang terkait dengan penelitian ini, seperti gaji, budaya tempat kerja, dan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Teori Kompensasi

Menurut Herlina (2020:48), selain memberikan karyawan manfaat berupa uang dan non-uang sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan, gaji berfungsi sebagai sarana bagi perusahaan untuk mendorong dan memberi insentif kepada karyawan agar berkinerja lebih baik di tempat kerja. Sari (2023:10), mencantumkan indikator kompensasi berikut: gaji, tunjangan, insentif, bonus, dan fasilitas.

1.6.2 Teori Lingkungan Kerja

Menurut Saputra (2022:73), respon emosional seseorang terhadap aspek tertentu dalam pekerjaannya yang mungkin berdampak pada dirinya dan pekerjaannya selama ia bekerja disebut kepuasan kerja. Menurut Sari (2023:14), indikator lingkungan kerja meliputi suhu, kebersihan, keamanan, cahaya, dan ketenangan.

1.6.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Parasian & Adiputra (2021:925), keadaan emosional atau sentimen setiap karyawan tentang hasil kerja mereka disebut sebagai kepuasan kerja. Menurut Azhari & Supriyatin (2020:8), indikator kepuasan kerja meliputi gaji, kesempatan kemajuan, tunjangan, rekan kerja, tugas, dan kualitas komunikasi.

1.6.4 Kinerja Karyawan

Manurut Prasetyo & Marlina (2019:24), kinerja karyawan mengacu pada langkah-langkah yang diambil oleh pekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai indikator kinerja, Azhari dan Supriyatin (2020:9) mencantumkan efisiensi dan efektivitas, tanggung jawab dan wewenang, pengendalian diri, dan inisiatif.

1.7 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Yulandri (2020:33), dengan memberikan umpan balik atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi, remunerasi berfungsi sebagai sarana untuk mendorong mereka agar berkinerja lebih baik. Diharapkan bahwa jenis kompensasi ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

1.8 Teori Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Manurut Karina & Budiarti (2020:97), suasana kerja yang positif memengaruhi kinerja karyawan. Aspek yang nyata maupun tidak nyata dapat menginspirasi dan meningkatkan semangat kerja. Produktivitas karyawan akan meningkat jika tempat kerja ramah dan nyaman, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Untuk

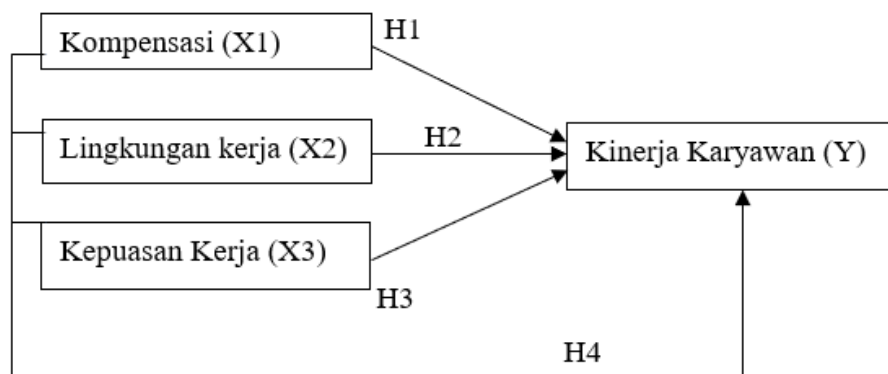
meningkatkan motivasi dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sangat penting untuk memiliki lingkungan kerja yang baik.

1.9 Teori Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Pradipta & Suhermin (2020:6), menguraikan pentingnya kebahagiaan kerja dalam mencapai hasil terbaik. Orang yang bahagia dengan pekerjaannya cenderung akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, hubungan antara karyawan dan perusahaan ditandai dengan tercapainya kepuasan kerja, yang akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

1.10 Kerangka Konseptual

Skenario ini, kerangka konseptual menunjukkan bagaimana tiga variabel bebas kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berhubungan dengan satu variabel dependen kinerja karyawan (Y) yang diberikan karyawan pada pekerjaan mereka. Berikut ini adalah ilustrasi yang menggambarkan kerangka konseptual tersebut:



1.11 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas dengan permasalahan yang ada maka penulis membuat hipotesis bahwa:

- H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sahesa Permata Tangguh.
- H₂: Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahesa Permata Tangguh.
- H₃: Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahesa Permata Tangguh.
- H₄: Kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahesa Permata Tangguh.