BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi prioritas pemerintah tahun 2019-2024, yang mana Indonesia menargetkan bahwa tahun 2050 Indonesia menjadi negara maju, oleh sebab itu pengembangan SDM diperlukan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik sektor pemerintah maupun sektor swasta. Dalam mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah, karena pengelolaanya melibatkan semua unsur anggota yang ada di dalamnya, seperti karyawan, pimpinan dan sistem lainnya. Perpanduan ketiga unsur tesebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaanya dengan baik.

Dalam mencapai suatu tujuanya baik sektor pemerintah maupun sektor swasta/perusahaan tentu membutuhkan kinerja yang optimal dari sumber daya manusia (SDM) yang mereka miliki, agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memberikan suatu imbalan yang sesuai atas kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahan, seperti memberi imbalan yang layak dan adil sehingga dalam melaksanakan tugas nya karyawan menjadi lebih bersemangat bekerja. Selain itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu mendorong para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, di mana lingkungan tersebut mempengaruhi hasil kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam menjalankan bisnisnya perusahan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuannya, di mana perusahaan harus menghasilkan produksi yang baik, dari proses awal pengelolaan hingga menjadi produk jadi, semakin baik kualitas dan kuntitas yang dihasilkan, maka akan memudahkan perusahaan bersaing dengan perusahaan lain dalam menjual produk di dalam maupun di luar negri. Guna membantu dan memperlancar kegiatan di dalam perusahaan dalam menjalankan tugasnya para karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih seperti pemberian kompensasi dan juga lingkungan kerja yang sesuai, agar kuantitas dan kualitas yang dihasilkan akan maksimal. Salah satu perusahaan yang menginginkan hasil kinerja yang di hasilkan para karyawanya baik sebagai pencapaian perusahaan yaitu PT.Rudant Maju Selaras.

PT.Rudant Maju Selaras adalah suatu perusahaaan yang bergerak dibidang pengelolaan kayu karet, yang nantinya diolah menjadi berbagai macam jenis furnitur, seperti: meja, kursi dan tempat tidur bayi. PT.Rudant Maju Selaras juga melayani pesanan sesuai permintaan dengan design gambar yang di inginkan oleh pembeli. PT.Rudant Maju Selaras selalu berkomitmen memastikan kualitas produk yang dihasilkan, karena produk yang di produksi dari tahap awal hingga tahap akhir (*finishing*) dibantu dengan alat yang cukup modern, sehingga dapat dipastikan ptoduk yang dihasilkan berstandar kualitas ekspor. Dari kualitas produknya yang cukup berkualitas ini maka produk yang dihasilkan nantinya akan diekspor keluar negri, seperti negara China dan Amerika Serikat. PT.Rudant Maju Selaras berlokasi di Jl.Kompi Bantuan, Dusun Banyuwangi, Desa Rulung-Helok, Kec.Natar, Kab.Lampung-Selatan. PT.Rudant Maju Selaras didirikan pada tahun 2014. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT.Rudant Maju Selaras mempunyai karyawan sebanyak 212 orang karyawan. Berikut adalah data karyawan pada PT.Rudant Maju Selaras pada tahun 2020:

Tabel 1.1

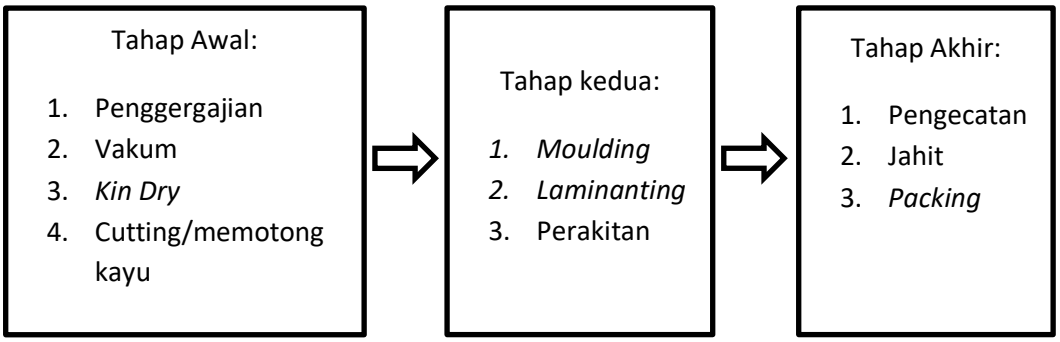
Jumlah karyawan PT.Rudant Maju Selaras

No	Bagian Kerja	Jumlah Karyawan
1.	General Manager	1
2.	QA Manager	1
3.	Operational Manager	1
4.	Keuangan	1
5.	HR & Staff: - Manager HR - Staff HR	 1 1
6.	Umum: - Dapur umum - Umum - Driver - Bengkel	 2 3 1 2
7.	Pengawas	10
8.	Produksi	182
9.	Satpam	6
Total		**212**

sumber: PT.Rudant Maju Selaras (2020)

Subjek dalam penelitian adalah karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras berjumlah 182 orang karyawan. Kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras memiliki peranan penting pada keberhasilan operasional perusahaan. Pekerjaan dan tugas dari karyawan produksi dibagi menjadi beberapa bagian, berikut adalah gambar bagian produksi tahap awal- *finishing* dan tugas karyawan produksi pada PT.Rudant Maju Selaras:

Gambar 1.1 Tahapan Produksi PT.Rudant Maju Selaras



Gambar 1.1 bagian tahap produksi terbagi menjadi beberapa tahap, yang mana pada tahap awal adalah pengergajian kayu, vakum, *kin dry*, dan sampai *cutting*/memotong kayu menjadi beberapa bagian sesuai dengan kebutuhan. Kemudian tahap berikutnya adalah *moulding*, *laminating*, sampai dengan perakitan. Pada tahap akhir (Finishing) yaitu pengecatan, jahit, sampai pada tahap *packing* yaitu proses pengemasan furnitur untuk siap dikirim.

Sebagai salah satu faktor keberhasilan PT.Rudant Maju Selaras, salah satunya adalah kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada waktu yang telah ditentukan. Manurut Khurosani (2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tangggung jawab yang diberikan kepada karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang dihasilkan karyawan bagian produksi dituntut untuk memberikan kinerja sebaik mungkin, karena kinerja karyawan bagian produksi merupakan ujung tombak dari pencapaian keberhasilan perusahaan, apabila pada bagian produksi tidak menghasilkan kinerja yang baik, maka akan menjadi salah satu faktor kegagalan perusahaan.

Kinerja yang terjadi pada karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras mengalami penurunan hal tersebut dikarenakan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, dilihat dari kuantitas bagian produksi tidak mancapai target pesanan sebagai apa yang ditargetkan perusahaan. Berikut adalah data realisasi dan target yang tidak tercapai pada tahun 2020 pada PT.Rudant Maju Selaras:

Tabel 1.2

Target dan Realisasi produksi pada PT.Rudant Maju Selaras

Tahun 2020

No	NO. V-LEGAL	Bulan	Target Purchasing Order (Set)	Realisasi Pengiriman(Set)
1	20.00018-00238.001-ID-US	May-20	28382	620
2	20.00019-00238.001-ID-US			
3	20.00021-00238.001-ID-US	Jun-20	5935	2888
4	20.00027-00238.001-ID-US			
5	20.00028-00238.001-ID-US			
6	20.00029-00238.001-ID-US			
7	20.00030-00238.001-ID-US			
8	20.00032-00238.001-ID-US	Jul-20	5306	2888
9	20.00033-00238.001-ID-US			
10	20.00035-00238.001-ID-US	Aug-20	6555	4695
11	20.00042-00238.001-ID-US			
12	20.00043-00238.001-ID-US			
13	20.00046-00238.001-ID-US			
14	20.00047-00238.001-ID-US	Sep-20	6865	3561
15	20.00048-00238.001-ID-US			
16	20.00051-00238.001-ID-US			

Tabel 1.2 (lanjutan)

17	20.00052-00238.001-ID-US			
18	20.00056-00238.001-ID-US			
19	20.00054-00238.001-ID-US			
20	20.00057-00238.001-ID-US			
21	20.00060-00238.001-ID-US	Oct-20	4642	620
TOTAL			**56685**	**15272**

Sumber: PT.Rudant Maju Selaras (2020)

Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa target pesanan pada bulan Mei hingga Oktober pada tahun 2020 tidak tercapai. Hal tersebut tidak memenuhi tujuan PT.Rudant Maju Selaras. Tidak tercapainya target pesanan tersebut berpengaruh pada penilaian kinerja, dilihat dari standar penilaian kinerja karyawan bagian produksi, berikut standar penilaian kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras pada tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.3

Standar Penilaian Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras 2020

No	Unsur yang dinilai	Keterangan	Nilai
1.	Kualitas	Sangat baik	91 – 100
		Baik	81 - 90
		Cukup	71 - 80
		Buruk	50 – 70
2.	Kuantitas	Sangat baik	91 – 100
		Baik	81 - 90
		Cukup	71 - 80
		Buruk	50 – 70

Tabel 1.3 (lanjutan)

3.	Pengetahuan atas Pekerjaan	Sangat baik Baik Cukup Buruk	91 – 100 81 - 90 71 - 80 50 – 70
4.	Inisiatif	Sangat baik Baik Cukup Buruk	91 – 100 81 - 90 71 - 80 50 – 70
5.	Kerja Sama	Sangat baik Baik Cukup Buruk	91 – 100 81 - 90 71 - 80 50 – 70
6.	Kepatuhan dan Displin	Sangat baik Baik Cukup Buruk	91 – 100 81 - 90 71 - 80 50 – 70
7.	Tanggung Jawab	Sangat baik Baik Cukup Buruk	91 – 100 81 - 90 71 - 80 50 – 70
8.	Kehadiran Kerja (absensi)	Sangat baik Baik Cukup Buruk	91 – 100 81 - 90 71 - 80 50 – 70

Sumber: PT.Rudant Maju Selaras (2020)

Tabel 1.3 tersebut diketahui standar kinerja karyawan dengan keterangan sangat baik memiliki nilai 91-100. Sedangkan pada keterangan buruk memilki nilai 50-70.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengatahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan PT.Rudant Maju selaras. Semakin banyak karyawan yang berkinerja baik, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan bagian produksi adalah faktor yang sangat penting, karena karyawan bagian produksi adalah faktor sentral yang menentukan keberhasilan suatu pekerjaan pada PT.Rudant Maju Selaras. Karyawan bagian produksi dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efektif. Menurunnya kinerja karyawan bagian produksi PT.Rudant Maju Selaras didorong oleh beberapa unsur yang dinilai mendapat nilai capai rendah. Berikut data hasil penilaian kinerja karyawan bagian produksi PT.Rudant Maju Selaras:

Tabel 1.4

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT.Rudant Maju Selaras 2020

Unsur yang di nilai	Angka	Keterangan
Kualitas	85	Baik
Kuantitas	60	Buruk
Pengetahuan atas Pekerjaan	81	Baik
Inisiatif	83	Baik
Kerja Sama	72	Cukup
Kepatuhan dan Displin	81	Baik
Tanggung Jawab	71	Cukup
Kehadiran Kerja (absensi)	84	Baik
JUMLAH	**617**	**-**
Nilai Rata-rata	**77,12**	**Cukup**

sumber: PT.Rudant Maju Selaras (2020)

Tabel 1.4 diatas diketahui bahwa kinerja karyawan bagian produksi dalam kategori cukup, dapat dilihat pada kolom kuantitas, dengan kategori buruk, dan pada kolom kerja sama dan tanggung jawab pada kategori cukup. Sehingga tujuan dari PT.Rudant Maju Selaras tidak tercapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi dua (2) yaitu: faktor intrinsik yang berupa: pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spritual. Sedangkan faktor ekstrinsik berupa: lingkungan fisik, lingkungan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal, komunikasi hirizontal, kompensasi, fasilitas, pelatihan, beban kerja, dan sistem hukum (Mangkuprawira dan Hubeis (2014). Pada penelitian ini penulis meneliti tentang Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial.

Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Nitisemito (2018) Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Di dalam suatu perusahaan lingkungan kerja merupakan faktor yang yang sangat penting untuk mendapat perhatian, apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekitar karyawan baik, maka kinerja yang dihasilkan karyawan tentunya akan meningkat, namun sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja yang dihasilkan karyawan menurun.

Karyawan bagian produksi PT.Rudant Maju Selaras Lingkungan Kerja Fisik dinilai tidak nyaman, diantaranya yakni suara bising dari mesin penghalus yang membuat karyawan terganggu akibat bekerja selama 8 jam dengan beberapa suara mesin yang cukup keras. Selain itu terlihat adanya debu yang mengganggu aktifitas saat bekerja, debu ini berasal dari serbuk kayu proses penghalusan furniture, walaupun adanya alat penghisap debu otomatis

(blower) namun penghisap debu ini masih kurang maksimal sehingga menyebabkan gangguan pada fisik karyawan seperti sakit tenggorokan dan gangguan pernafasan lainnya, selain suara bising dari alat dan debu, pada pencahayaan pada ruang kerja yang masih kurang maksimal, dimana desain tata cahaya di dalam ruangan, tidak mempertimbangkan intensitas sinar matahari yang masuk kedalamnya hal tersebut mengakibatkan mata mudah lelah yang membuat konsentrasi karyawan terganggu dalam bekerja, hal ini disebabkan bentuk ruang kerja didesain tampa jendela. Kondisi lingkungan kerja perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan.

Selain faktor Lingkungan Kerja Fisik faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kompensasi Non Finansial. Kompensasi Non finansial adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan tidak berbentuk uang. Menurut Panggabean (2014) Kompensasi Non Finansial merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Di dalam suatu perusahaan pemberian kompensasi kepada karyawan harus didasari dengan adil dan layak, karna semakin puas karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka karyawan akan termotivasi untuk berkontribusi lebih terhadap kinerja yang ia berikan terhadap perusahaan, namun sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka akan mengakibatkan karyawan tidak bersemangatnya bekerja, alhasil kinerja yang diberikan tidak optimal.

Kompensasi Non Finansial yang terjadi pada bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras yaitu, tidak adanya peluang promosi pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Diberikan peluang promosi tentunya akan menjadikan karyawan termotivasi dan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya. selain itu adanya keluhan karyawan mengenai pemberian tim kerja atau rekan kerja yang tidak menyenangkan,

rekan sekerja yang acuh tak acuh atau ketidakpedulian pada karyawan lainnya membuat karyawan kurang nyaman sehingga tidak adanya semangat dalam diri karyawan dalam bekerja mengakibatkan kinerja yang diberikan tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras".**

1.2. Rumusan Masalah

Latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras?
2. Apakah Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Perumusan masalah diatas, maka ruang lingkup dalam penelitian sebagai berikut:

1.3.1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras.

1.3.2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial dan Kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras.

1.3.3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dari penelitian ini adalah PT.Rudant Maju Selaras yang beralamat di Jl.Kompi bantuan, Dusun Banyuwangi, Desa Rulung-Helok, Kec.Natar, Kab.Lampung-Selatan.

1.3.4. Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dari penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2020 sampai dengan Maret 2021.

1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), teori Lingkungan Kerja Fisik, teori Kompensasi Non Finansial dan teori Kinerja Karyawan, yang akan dikaitkan dengan karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras.

1.4. Tujan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras.

1.5. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini yaitu agar dapat memberikan manfaat serta kontribusi yang baik dan positif bagi semua pihak yang terkait. Adapun manfaat dalam penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5.2. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang ideal dalam menghadapi masalah Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras.

1.5.3. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama dan menambah pembendaharaan pada perpustakaan yang kelak akan berguna bagi mahasiswa.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam proposal penelitian skripsi ini, pembahasan dan penyajian penelitian akan di susun dengan materi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan pembahasan mengenai Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Non Finansial, Kinerja, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi data, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil uji analisis data uji regresi linear berganda serta hasil pengujian uji T dan uji F.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang simpulan dan saran mengenai hasil analisis dan pembahasan dari penelitian.