

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu perusahaan salah satu aspek yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan ialah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bakal berdampak pada kestabilan kinerja pegawai dan upaya dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yakni salah satu aspek berarti yang harus diperhatikan dalam melakukan sesuatu area kerja perusahaan, karena aspek tersebut harus dikelola dengan baik biar dapat memberikan hasil dan sasaran kerja yang optimal buat perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia ialah aspek bernilai dalam suatu organisasi, sebab sumber daya manusia merupakan kumpulan dari sekelompok orang— orang yang bekerja sama guna menggapai tujuan tertentu (Sudaryo, et al. 2019)

Salah satu komponen sumber daya manusia (SDM) yang paling krusial adalah kinerja karyawan, karena kinerja setiap anggota tim mempunyai pengaruh terhadap profitabilitas dan perluasan bisnis. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi kesuksesan dan daya saing suatu perusahaan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan, sementara kinerja yang buruk dapat berdampak buruk pada hasil akhir perusahaan. Dua faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan kompensasi.

Lingkungan kerja, yang sering disebut sebagai *work environment*, memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik atau sesuai adalah ketika orang dapat melakukan pekerjaan dengan cara yang optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebuah lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi tingkat stres, dan mempererat hubungan antar rekan kerja. Ketika karyawan merasa nyaman dan tidak terbebani di tempat kerja, mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi lebih besar pada tujuan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga berdampak baik pada kesehatan karyawan. Perusahaan yang bisa menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang baik, serta mengelola kesehatan karyawan dengan baik, akan lebih efektif dalam meningkatkan kesehatan dan kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus pada penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang kondusif bagi kesejahteraan dan kesuksesan karyawan serta perusahaan secara keseluruhan.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2021), kompensasi dianggap penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan representasi atau ukuran nilai dari pekerjaan pegawai. Sebaliknya, besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka. Faktor kompensasi yang adil dan memadai tidak hanya memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sejalan dengan kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan yang mengelola sistem kompensasi dengan baik, bersama dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dapat menciptakan kondisi yang mendukung bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai kinerja terbaiknya.

PT. Sarandi Karya Nugraha merupakan perusahaan yang aktif di sektor kesehatan yang memproduksi peralatan dan *furniture* rumah sakit. PT. Sarandi Karya Nugraha berlokasi di Komplek Sentris Blok E No. 9, Cibat, Kec. Cisaat, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Perusahaan yang telah banyak memproduksi beberapa macam produk peralatan rumah sakit diantaranya tempat tidur pasien, meja operasi, stand infus dan lain-lain. Sebagai salah satu perusahaan yang memproduksi peralatan rumah sakit tentunya harus mempunyai karyawan yang berkinerja baik agar produk yang diproduksi tetap terjaga standar dan berkualitas baik. Berikut daftar jumlah karyawan pada PT. Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi tahun 2023.

Tabel 1.1 Daftar Karyawan PT. Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi Tahun 2024.

No.	Divisi	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	Adminkum		1	1
2	Akuntansi	1	3	4
3	Engineering	1		1
4	Gudang	4	2	6
5	HRD	1		1
6	ISO		1	1
7	IT	1		1
8	Maintenance	3		3
9	Marketing	2	1	3
10	Produksi	36		36
11	Purchasing	3	1	4

No.	Divisi	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
12	Sales	5		5
13	Security	3	1	4
14	Umum	5		5
Jumlah Karyawan				75

Sumber: HRD PT. Sarandi Karya Nugraha Tahun 2024

Setiap langkah maju perusahaan menuju keberhasilan didorong oleh performa yang kuat. Di balik setiap pencapaian dan kemajuan, terdapat kehadiran karyawan yang tidak hanya mengikuti tugas mereka, tetapi juga memberikan sumbangan luar biasa. Mereka merupakan pilar utama perusahaan, mengubah visi menjadi kenyataan. Karyawan yang bekerja dengan baik adalah aset berharga. Namun, terkadang, ada karyawan berkinerja buruk yang merugikan perusahaan dengan kesulitan mencapai target, menyelesaikan tugas, atau menimbulkan konflik di tempat kerja. Dampak dari kinerja buruk ini bisa berdampak ke berbagai aspek perusahaan. Berikut hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi tahun 2021 - 2023.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi Tahun 2021 – 2023

No.	Item Penilaian Kinerja	Nilai		
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
A	DISIPLIN (ATTITUDE)			
1	Kepatuhan komitmen terhadap sistem	85.00	88.10	77.03
2	Menerapkan K3	91.00	82.00	74.00
3	Menerapkan 5S	88.00	86.10	76.00
4	Komitmen dalam menajalankan tugas	88.00	85.00	78.00
5	Mandiri dalam bekerja	89.00	83.00	76.00
6	Tanggung jawab dalam bekerja	83.00	84.00	83.00
B	HARD SKILL			
1	Menjalankan standar kerja	90.00	83.00	78.00
2	Kualitas kerja	84.00	79.14	80.00
3	Kuantitas kerja	85.00	80.00	78.60
4	Mampu menggunakan alat kerja	90.00	85.00	82.00
5	Kemampuan beranalisa	84.00	85.00	79.00
C	SOFT SKILL (PENGETAHUAN ORGANISASI/KELOMPOK)			
1	Mengetahui komunikasi dan koordinasi	89.00	87.00	80.06
2	Mengetahui inisiatif dalam bekerja	85.20	85.00	77.03

No.	Item Penilaian Kinerja	Nilai		
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
3	Mengetahui kerjasama	89.00	81.00	81.00
4	Mengetahui etika dan supan santun	83.00	84.00	78.00
5	Mengetahui cepat tanggap	82.00	79.00	81.07
6	Mengetahui daya tahan kerja	85.05	82.00	83.04
7	Mengetahui administrasi	91.05	80.00	79.00
8	Pengetahuan kerja	83.00	86.00	78.00
9	Mengetahui kepatuhan terhadap atasan	91.00	79.00	75.00
10	Mengetahui PDCA	82.00	84.00	81.09
11	Mengetahui kepemimpinan	84.00	83.00	81.99
12	Mengetahui pengambilan keputusan	90.37	94.11	77.92
TOTAL		1991.67	1924.45	1814.83
RATA RATA NILAI		86.59	83.67	78.91

Sumber : HRD PT. Sarandi Karya Nugraha Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 penilaian kinerja karyawan dapat disimpulkan mengalami penurunan yang dimana nilai pada tahun 2021 sebesar 86.59, terjadi penurunan pada tahun 2022 dibanding tahun 2021 dengan nilai sebesar 83.67 dan juga penurunan nilai pada tahun 2023 dibandingkan tahun 2022 sebesar 78.91.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis memperoleh data standar Evaluasi Kinerja serta Aspek Penilaian Kinerja Karyawan untuk melihat kinerja di PT.Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi. Hal ini dilakukan untuk menilai kondisi kinerja saat ini dan sebagai panduan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Rincian pencapaian kinerja dapat ditemukan dalam tabel berikut.

Tabel 1.3 Standar Penilaian Kinerja

Standar Penilaian	
Nilai	Kategori
91 - 100	Sangat Baik
80 - 89	Baik
70 - 79	Cukup Baik
60 - 69	Kurang Baik
59 ke bawah	Buruk

Sumber : Data Sekunder (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 untuk melihat tabel 1.2 tentang hasil penilaian kinerja karyawan, pada tahun 2021 memiliki nilai rata-rata sebesar 86.59 dengan kategori baik, pada tahun 2022 memiliki nilai rata – rata sebesar 83.67 dengan kategori baik, dan pada tahun 2023 memiliki nilai rata – rata sebesar 78.91 dengan kategori cukup baik. Dari melihat nilai rata- rata dan kategori dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021 – 2023 mengalami penurunan.

Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja para pekerja. Ketika mereka merasa didukung, dihargai, serta memiliki akses terhadap berbagai sumber daya yang mereka perlukan, semangat kerja mereka pun meningkat, dan hasilnya, mereka bekerja lebih efisien. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang baik, yang ditandai oleh ketidaknyaman dalam bekerja, kurangnya dukungan dari atasan, berpotensi menurunkan produktivitas para pekerja. Stres, kelelahan, dan kehilangan motivasi seringkali muncul dalam lingkungan yang tidak sehat, sehingga dapat merugikan kinerja dan kualitas pekerjaan mereka. Berikut ini merupakan hasil pengamatan langsung dan wawancara dengan beberapa karyawan mengenai kondisi lingkungan kerja karyawan di PT. Sarandi Karya Nugraha.

Tabel 1.4 Observasi Lingkungan Kerja Pada PT. Sarandi Karya Nugraha

No.	Indikator	Kondisi	Keterangan
1.	Penerangan	Kurang baik	Beberapa ruangan terdapat lampu dengan penerangan yang redup.
2.	Suhu ruangan kerja	Kurang baik	Beberapa ruangan kurang terdapat pendingin ruangan yang cukup
3.	Warna Cat Dinding Ruangan	Kurang baik	Banyak ruangan keadaan cat kusam, terkelupas, kurang dirawat dan juga ada
4.	Keamanan Ruangan	Kurang baik	Banyak sudut ruangan dan tempat yang belum terjangkau cctv
5.	Kebersihan	baik	Tidak ada sampah yang berserakan.
6.	Tata Ruang Kerja	baik	Semua tata ruang dokumen, mesin operasional tertata rapih dan ruang bergerak serta beraktivitas tidak sempit.
7.	Peralatan Kerja	baik	Peralatan dirawat dengan baik dan dalam keadaan bersih
8.	Kebisingan	Kurang baik	Kebisingan disebabkan oleh suara mesin dan beberapa peralatan kerja.
9.	Sirkulasi Udara	baik	Ventilasi udara dalam keadaan bersih bersih dan terdapat banyak dalam satu ruangan.
10.	Hubungan Karyawan dengan atasan maupun dengan karyawan lain	baik	Karyawan dan atasan selalu berkomunikasi dan saling mengingatkan dalam bekerja.

Sumber : Observasi Langsung (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Sarandi Karya Nugraha ini beberapa kurang baik. Temuan ini sesuai dengan hasil pengamatan langsung dan dikonfirmasi dalam wawancara dengan beberapa karyawan yang dilakukan penulis terhadap lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Terutama penerangan, suhu ruangan kerja, warna cat dinding ruangan, keamanan ruangan dan kebisingan. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja karyawan di PT. Sarandi Karya Nugraha masih belum memenuhi standar yang diharapkan, sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman bekerja karena lingkungan kerja yang kurang mendukung. Berikut adalah data hasil pra kuesioner tentang kompensasi karyawan pada PT. Sarandi Karya Nugraha.

Tabel 1.5 Data Hasil Pra Survey Kompensasi pada PT. Sarandi Karya Nugraha.

No.	Uraian	Jumlah Responden	Responden		Persentase	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya merasa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan saya harapkan	30	10	20	33.33%	66.67%
2	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan saya sehari-hari	30	4	26	13.33%	86.67%
3	Insentif yang saya terima sesuai dengan target yang harus dicapai per bulan / tahun	30	2	28	6.67%	93.33%
4	Pemberian kompensasi sudah sesuai dengan latar Pendidikan dan keahlian saya	30	6	24	20.00%	80.00%

Sumber: Jawaban Pra Survey Karyawan PT. Sarandi Karya Nugraha 2024

Dari tabel 1.5, terlihat bahwa pernyataan nomor 3 mendapat skor persentase tertinggi sebesar 93,33% dari ketidakpuasan jawaban, diikuti oleh pernyataan nomor 2 sebesar 86,67%, kemudian diikuti oleh pernyataan nomor 4 sebesar 80%. Kompensasi yang tidak memadai juga bisa menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakstabilan finansial bagi karyawan. Mereka mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar atau mencapai tujuan keuangan yang telah mereka tetapkan. Situasi ini berpotensi mengganggu konsentrasi dan fokus mereka saat bekerja, karena mereka terpaksa memikirkan masalah keuangan mereka di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelumnya, penulis merasa penting untuk mendalami penelitian mengenai "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarandi Karya Nugraha.**" Hal ini disebabkan oleh kemungkinan adanya dampak yang kuat dan berarti dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarandi Karya Nugraha , terutama dalam konteks produksi alat kesehatan.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.1.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, telah mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja yang sebagian memenuhi harapan karyawan.
2. Kompensasi yang tidak sesuai dan tidak baik seperti diharapkan karyawan.
3. Menurunnya hasil penilaian kinerja karyawan.

1.1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.1.3. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan di PT Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi.

1.1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menemukan upaya bagi peningkatan kinerja karyawan dengan cara:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.1.5. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan membantu PT Sarandi Karya Nugraha meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan kerja dan kompensasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas produk alat kesehatan.

1.1.6. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi pada pengetahuan akademis dengan mendalaminya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan akan menjadi sumber referensi berharga bagi peneliti dan akademisi di bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi industri, dan studi organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi landasan untuk penelitian lanjutan dalam bidang yang sama atau terkait, membantu dalam pengembangan pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja karyawan secara lebih umum, serta digunakan dalam pengajaran di institusi maupun umum.