

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang masalah**

PT Daese Garmin adalah salah satu Tempat Penimbunan Berikat di wilayah pengawasan KPPBC TMP A Bandung yang berdiri pada bulan Maret 1988 di Jl. Ibrahim Adjie No. 90, Bandung. Perusahaan ini bergerak di industri garment dengan hasil produksi berupa men and women's suit. Perekonomian dunia dengan persaingan yang sangat ketat dan kebijakan pemerintah juga agresifitas pemerintah tentang hubungan bilateral dengan negara lain menjadi kunci keberhasilan perusahaan-perusahaan dalam negeri terutama yang padat karya. Kondisi perekonomian dunia yang berubah-ubah, dan kebijakan pemerintah terutama di bidang ketenagakerjaan yang saat itu dianggap kurang berpihak kepada perusahaan, sempat membawa dampak yang tidak menguntungkan bagi perusahaan. Namun ditengah segala kesulitan PT. Daese Garmin terus berusaha melakukan continues improvement terutama dalam hal kualitas dan efisiensi. Hal ini yang membuat PT Daese Garmin masih bertahan hingga saat ini. Perkembangan era globalisasi yang semakin maju mengakibatkan persaingan yang ketat dalam dunia usaha dan organisasi. Persaingan yang ketat merupakan tantangan bagi pimpinan atau pemilik perusahaan. Hal demikian membuat produktivitas karyawan harus ditingkatkan dan oleh pihak perusahaan harus memperhatikan dengan baik masalah lingkungan pekerjaan, motivasi karyawan, kompensasi yang bisa mempengaruhi kepuasan bekerja. Kondisi tersebut mengharuskan setiap perusahaan mengelola sumber daya manusia yang aktif, kreatif, terampil, berkualitas dan memiliki kemampuan tinggi sehingga

memperoleh hasil yang lebih baik dari sebelumnya (Rismayanti, 2018:128).

Dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (Ishaya, 2017).

Semakin ketatnya persaingan bisnis saat ini membuat perusahaan harus mampu mengatasi tekanan dari pesaingnya jika ingin tetap bertahan di dalam dunia bisnis. Dalam usaha memenangkan persaingan tersebut, perusahaan perlu untuk meningkatkan daya saingnya guna mengungguli kompetitor-kompetitor yang ada. Salah satu faktor yang menentukan suatu perusahaan dapat memenangkan persaingan dalam dunia bisnis yaitu sumber daya manusia (Adam, 2021).

Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut (Robbins, 2018).

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin

banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Dengan kata lain ketergantungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Karina & Budiarti, 2020).

Menurut Lita Wulantika (2018) Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi tempat bernaung

Untuk melihat keadaan bagaimana di PT Daese Garmin, maka peneliti melakukan wawancara dan hasil kuesioner terhadap 30 karyawan PT Daese Garmin dengan menggunakan pernyataan:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuisisioner survey awal Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	16	53.33%	14	46.67%
2	Karyawan memiliki kecermatan dalam melakukan pekerjaannya	14	46,67%	16	53.33%
3	karyawan mampu mengerjakan banyak tugas	18	60.00%	12	40.00%
4	Penggunaan waku kerja sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan	21	70.00%	9	30.00%
5	Terdapat kerjasama yang terjalin baik antara sesama karyawan	17	56.67%	13	43.33%
6	Terdapat kerjasama yang baik antara karyawan dan atasan	22	73.33%	8	26.67%

*Sumber: data diolah 2023*

Berdasarkan tabel 1.1, mengindikasikan sebanyak 53% terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yaitu kecermatan dalam melakukan pekerjaan karyawan kurang mampu mencermati apa yang akan dikerjakan, kondisi ini ditunjukkan dengan hasil survey yang menunjukkan Sebagian besar karyawan 16 orang menyatakan “tidak”, maka dapat dikatakan bahwa hasil pra

survey menjelaskan bahwa kecermatan dalam pekerjaannya belum optimal dirasakan oleh karyawan PT Daese Garmin Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena dimana beberapa indikator target kerja menurun yang dijelaskan pada tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Pencapaian Kerja Karyawan PT Daese Garmin (2020-2022)**

Assessment of Employee Targets for PT Daese Garmin					
No	Indicator	Target	Realization		
			2020	2021	2022
1	Work Quality	90%	91%	89%	88%
2	Skill	91%	90%	88%	87%
3	Timework	88%	89%	92%	90%
4	Quantity	90%	90%	88%	88%
5	Responsibility	90%	92%	90%	88%

*Sumber : PT. Daese Garmin*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa beberapa target kerja menurun serta ada beberapa indikator yang tidak mencapai target seperti work quality, quantity dan responsibility. Menurut pengelola SDM mengatakan bahwa pekerjaan sedikit terkendala mengenai bagaimana kualitas kerja menurun serta banyaknya pekerjaan yang di hasilkan karyawan tidak konsisten dalam 5 bulan terakhir. Banyak dari karyawan kurang mampu memaksimalkan waktu kerjanya dan respon yang kurang aktif terhadap situasi dalam bekerja.

Berdasarkan data serta hasil wawancara dengan pihak Human Resource Management PT Daese Garmin maka peneliti dapat mengatakan bahwa masalah yang sedang dihadapi adalah kinerja karyawan, kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2015).

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun tim. Penilaian kinerja seringkali dianggap sebagai tindakan rutinitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Padahal penilaian kinerja merupakan kegiatan penting dan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan (Mondy dan Martocchio, 2016).

Lingkungan kerja diduga merupakan faktor yang berpengaruh kinerja karyawan dalam bekerja, Robbins (2016), mengemukakan bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2017) mengemukakan faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan-rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi dapat memengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman secara jasmani maupun rohani sehingga akan berpengaruh positif terhadap pekerjaannya dan tujuan instansi pun akan tercapai parsial, lingkungan kerja terbukti memengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Untuk melihat keadaan bagaimana lingkungan kerja di PT Daese Garmin, maka peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 karyawan PT Daese Garmin dengan menggunakan pernyataan berdasarkan pendekatan ukuran menurut

Sedarmayanti (2018) sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja PT Daese Garmin**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
Lingkungan kerja fisik					
1	Saya merasa pencahayaan pada ruangan kurang mampu menerangi dengan baik	23	76.67%	7	23.33%
2	Saya merasa sirkulasi udara pada ruangan dinilai baik	19	63.33%	11	36.67%
3	Tidak terjadi kebisingan pada ruangan	20	66.67%	10	33.33%
4	Saya merasa warna ruangan dirasakan tidak monoton	18	60.00%	12	40.00%
5	Saya merasakan suasana yang sejuk dalam bekerja	21	70.00%	9	30.00%
6	Saya menilai bahwa ruangan kerja sudah bersih	18	60.00%	12	40.00%
7	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang layak pakai	17	56.67%	13	43.33%
Rata-rata			64.76%		35.24%
Lingkungan Kerja Non Fisik					
1	Terdapat hubungan yang harmonis antara sesama karyawan	20	66.67%	10	33.33%
2	Terdapat hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan	19	63.33%	11	36.67%
3	Saya diberikan banyak kesempatan untuk mengemukakan ide dalam bekerja	17	56.67%	13	43.33%
4	Saya merasa aman dalam bekerja	23	76.67%	7	23.33%
Rata-rata			65.83%		34.17%

*Sumber: data diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 1.3, mengindikasikan sebanyak 70% lingkungan kerja fisik terdapat permasalahan yaitu pencahayaan pada ruangan kurang mampu menerangi dengan baik, kondisi ini ditunjukkan dengan hasil survey yang menunjukkan sebagian besar karyawan yaitu 23 karyawan menyatakan "ya" terhadap pertanyaan mengenai pencahayaan, selain itu untuk penilaian

lingkungan kerja non fisik karyawan menjawab “ya” diperoleh rata-rata sebanyak 76%, maka dapat dikatakan bahwa hasil pra survey menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik belum optimal untuk dirasakan oleh karyawan PT Daese Garmin.

Permasalahan ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan staf yang bertanggung jawab dan beberapa karyawan menilai bahwa pencahayaan pada ruangan kerja kurang mampu menerangi serta mendukung pekerjaan, beberapa pekerjaan menjadi lambat karena itu. Selain itu berkaitan dengan udara sertasuasana yang sejuk dalam bekerja masih kurang dirasakan optimal oleh beberapa karyawan yang ditandai dengan bagaimana karyawan kurang merasa aman dalam bekerja. Selain itu adapula karyawan yang merasa kurang diberi kesempatan dalam mengungkapkan ide (sumber: wawancara karyawan, 2023).

Selain mengenai lingkungan kerja, kompensasi dianggap sebagai salah satu aspek yang berarti bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan pekerjaan (Sutrisno, 2014).

Menurut Acheampong dalam Hendro (2018) mengemukakan bahwa: “kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar. Kemudian tambahan gaji dan bonus yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja

individu”.

Menurut Acheampong dalam Hendro (2018) mengemukakan bahwa: “kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar. Kemudian tambahan gaji dan bonus yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu”.

Untuk melihat keadaan bagaimana kompensasi yang diberikan pada karyawan, maka peneliti melakukan pra-survey terhadap 15 karyawan PT Daese Garmin dengan menggunakan pernyataan berdasarkan pendekatan ukuran menurut afandi sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Pra Survey Mengenai Kompensasi Kerja**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Gaji yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	21	70.00%	9	30.00%
2	Insentif diberikan secara adil	18	60.00%	12	40.00%
3	Terdapat tunjangan kerja yang layak untuk karyawan	20	66.67%	10	33.33%
4	Terdapat fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan	22	73.33%	8	26.67%

*Sumber: data diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 1.4, mengindikasikan sebanyak 70% terdapat permasalahan kompensasi kerja yaitu gaji yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Kondisi ini ditunjukkan dengan hasil survey yang menunjukkan sebagian besar karyawan yaitu 21 orang menjawab “ya” terhadap pertanyaan mengenai gaji yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan mengindikasikan sebanyak 70%, maka dapat dikatakan bahwa hasil



pra survey menjelaskan bahwa kompensasi belum optimal dirasakan oleh karyawan PT Daese Garmin.

Berdasarkan wawancara lebih lanjut terhadap beberapa karyawan menilai bahwa gaji kurang sesuai dengan beban kerja yang didapatkan, kurangnya pemberian apresiasi terhadapnya yang ditandai dengan keadaan fasilitas kerja yang kurang mendukung pekerjaan (sumber: wawancara karyawan, 2023).

Dari fenomena tersebut dan berdasarkan observasi yang dilakukan, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Daese Garmin”.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan rumusan masalah**

### **1.2.1 Identifikasi masalah**

Berdasarkan data penilaian realisasi target kerja pada karyawan PT Daese Garmin terlihat mengalami masalah dimana target kerja menurun serta ada beberapa indikator yang tidak mencapai target bahkan hasil wawancara diketahui karyawan kurang mampu memaksimalkan waktu kerjanya dan respon yang kurang aktif terhadap situasi dalam bekerja. Lingkungan kerja dan kompensasi dipilih sebagai variable yang diduga berpengaruh kinerja. maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kualitas kerja menurun serta banyaknya pekerjaan yang di hasilkan karyawan tidak konsisten
2. Karyawan kurang mampu memaksimalkan waktu kerjanya

3. Beberapa karyawan memiliki respon yang kurang aktif terhadap situasi dalam bekerja
4. Beberapa karyawan kurang semangat dalam bekerja terlihat dengan beberapa hasil kerja tidak meningkat.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka dari itu peneliti dapat menguraikan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan di PT Daese Garmin.
2. Apakah pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Daese Garmin
3. Apakah kompensasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Daese Garmin
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Daese Garmin.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Daese Garmin serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan kompensasi kerja dan kinerja karyawan di PT Daese Garmin
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Daese Garmin.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Daese Garmin
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Daese Garmin.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan secara teoritis dari penelitian yang dilaksanakan, diharapkan dapat membantu dalam menambah pengetahuan, dan dijadikan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya sehingga mampu menunjang perkembangan dalam bidang Ilmu Manajemen dan menambah wawasan serta referensi pengetahuan

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dalam lingkup manajemen sumber daya manusia dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai sebuah pengalaman dan dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan serta mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menjawab keresahan yang dirasakan peneliti.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan saran terkait bagaimana meningkatkan kinerja karyawan yang dilandasi oleh hasil pengamatan peneliti yang diduga bisa diperbaiki melalui lingkungan kerja dan kompensasi pada karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini secara praktis berguna bagi mahasiswa Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) secara umum, dan mahasiswa Manajemen konsentrasi MSDM secara khusus sebagai literatur, terutama untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada kajian yang sama.

## **5.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **5.1.1 Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data dan informasi maka penulis melakukan penelitian di PT Daese garmin PT. Daese Garmin Jl. H. Ibrahim Adjie No. 90 (D/H Kiaracandong) Bandung Telp: (62-22)7208117 (2 lines) 7200950 (4 lines) Fax: (62-22)7200905.

### **5.1.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan maret 2023 sampai dengan bulan agustus 2023. Adapun Jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Waktu Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat penelitian																								
2.	Melakukan penelitian	■	■	■	■	■																			
3.	Mencari data					■																			
4.	Membuat proposal						■	■																	
5.	Seminar									■	■														
6.	Revisi											■													
7.	Penelitian lapangan											■	■	■	■	■									
8.	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■					
9.	Sidang																					■	■	■	■

*Sumber : Data Diolah Penulis 2023*