

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Era Industri 4.0 banyak sekali ditemukan beberapa masalah yang membuat kegagalan di suatu perusahaan di antaranya kebangkrutan. Menurut Mangkunegara (2016:46) Penyebab kegagalan yang di alami perusahaan adalah perusahaan tertinggal dalam hal teknologi dan kurang baiknya kinerja sumber daya manusia yang di miliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan ingin mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangatlah penting. Secara umum karyawan mengharapkan masa depan yang pasti sementara perusahaan mengharapkan perubahan. Karena itu perusahaan melalui para manajernya harus dapat mempersiapkan pekerjaannya untuk menghadapi perubahan, baik dari internal maupun eksternal perusahaan menurut Hasibuan (2016:38).

Menurut Hasibuan (2016:39) Perusahaan dikatakan berhasil apabila mampu memproduksi secara optimal dan bahkan meningkat dari hari ke hari, bulan ke bulan, hingga tahun ke tahun sehingga dapat memenuhi kebutuhan konsumen dengan baik. Tetapi sering kali perusahaan mengalami masalah-masalah yang bermunculan. Salah satu masalah timbul adalah kinerja. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dari sumber daya manusia yaitu karyawan menurut.

Menurut Sinambela, (2016;481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2016:94) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Abdullah (2014:03) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan.

PT Bumi Mandiri Resources adalah pabrik yang memproduksi berbagai macam palet dan yang terletak di kota Gresik berdiri pada tahun 2017 memiliki luas area 1 Ha dan sudah bersertifikat ISPM#15. Terletak di Kabupaten Gresik, pabrik palet kayu Gresik ini mampu memproduksi kemasan kayu termasuk pallet kayu ISPM#15 dengan kapasitas 20.000 per bulan. Menjadi salah satu pabrik pallet kayu di Gresik, Bumi Mandiri Resources dapat menjangkau pelanggan di area Gresik maupun sekitarnya termasuk kota-kota lainnya di Jawa Timur. Bumi Mandiri Resources juga melayani pengiriman pallet kayu untuk wilayah Jawa Timur dengan konsisten dan selalu memprioritaskan kepuasan pelanggan. Berikut data kinerja PT Bumi Mandiri Resources dalam tiga tahun terakhir yang diperoleh peneliti dari divisi SDM PT Bumi Mandiri Resources.

**Tabel 1.1 Data Kinerja PT Bumi Mandiri Resources Tahun 2020 – 2022**

Hasil Kerja	Target (%)	Tahun					
		2020		2021		2022	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Kuantitas Kerja	20%	68	13,6	75	15	67	13,4
2. Kualitas Kerja	20%	65	13	73	14,6	68	13,6
3. Keterampilan Kerja	20%	74	14,8	74	14,8	65	13
4. Target Waktu	20%	70	14	71	14,2	71	14,2
5. Kerja Sama	20%	69	13,8	73	14,6	71	14,2
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>		<b>69,2</b>		<b>73,2</b>		<b>68,4</b>

Keterangan :			
100 - 90	= SB (Sangat Baik)	69 - 50	= C (Cukup)
89 - 70	= B (Baik)	49 - 0	= KB (Kurang Baik)

**Sumber : PT Bumi Mandiri Resources Tahun (2020 – 2022)**

Berdasarkan tabel 1.1 Rekapitulasi Kinerja karyawan PT Bumi Mandiri Resources bahwasanya indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, target waktu, dan kerja sama dengan target standar bobot yang ditentukan perusahaan sebesar 20% dari masing-masing indikator penilaian kinerja, dengan beberapa kriteria diantaranya nilai 100-90 menunjukkan kriteria SB (Sangat Baik), nilai 89-70 menunjukkan kriteria B (Baik), nilai 69-50 menunjukkan kriteria C (Cukup), nilai 49-0 menunjukkan kriteria KB (Kurang Baik). Pada tahun 2020 total skor indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, target waktu, dan kerja sama mencapai 69,2% menunjukkan kriteria Cukup, pada tahun 2021 total skor indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, target waktu, dan kerja sama mencapai 73,2% menunjukkan kriteria Baik dan pada tahun 2022 indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, target waktu, dan kerja sama mencapai 68,4% menunjukkan kriteria Cukup. Kesimpulan

dari data tersebut bahwasanya kinerja karyawan PT Bumi Mandiri Resources pada tahun 2020 – 2021 mengalami kenaikan, sedangkan pada tahun 2021 – 2022 mengalami penurunan dengan kriteria kinerja cukup.

Menurut Sedarmayanti (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap dan mental (Motivasi, disiplin kerja, etika kerja, beban kerja, stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Kompensasi dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, kesempatan berprestasi, alasan peneliti memilih tiga variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja karena terdapat fenomena yang terjadi dilapangan, dan dikuatkan dengan penelitian terdahulu. Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan, berikut data kompensasi karyawan PT Bumi Mandiri Resources sebagai berikut Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan UMK Kabupaten Gresik sebesar Rp. 4.522.030 per bulan, Tunjangan Hari Raya satu kali gaji dalam setahun, BPJS Ketenagakerjaan sebesar 5,7% dari upah yang diberikan, dan BPJS Kesehatan sebesar 5% dari upah yang diberikan perusahaan, namun tidak ada tunjangan jabatan, atau tunjangan sosial, selain kompensasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Menurut Sedamaryanti (2015:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja di bagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berada di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik, dimana lingkungan fisik tersebut dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja. Berikut data lingkungan kerja PT Bumi Mandiri Resources tahun 2022.

**Tabel 1.2 Data Lingkungan Kerja PT Bumi Mandiri Resources Tahun 2022**

No	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Sesuai	Cukup	Kurang Sesuai
1	Pencahayaan	Ada	—	√	—
2	Pewarnaan	Ada	—	√	—
3	Tata Ruang	Ada	-	—	√
4	Fasilitas				
5	a. Komputer	Ada	√	—	—
6	b. Printer	Ada	√	—	—
7	c. Wifi	Tidak Ada	—	—	—
8	d. AC	Ada	—	√	—
9	e. Telepon	Ada	√	—	—
10	f. Alat-Alat Kantor	Ada	—	√	—
11	g. Mesin Fotocopy	Ada	—	√	—
12	Keamanan	Ada	—	-	√
13	Ventilasi Udara	Ada	—	√	—
14	Kendaraan Kantor	Tidak Ada	—	—	—
15	Toilet	Ada	—	—	√
16	Musholla	Tidak Ada	-	—	√
17	Perbaikan Fasilitas	Ada	—	√	—
18	Kebersihan	Ada	-	√	—
19	Kebisingan	Ada	√	—	—

*Sumber : Divisi SDM PT Bumi Mandiri Resources Tahun (2022)*

Berdasarkan tabel 1.2 data lingkungan kerja fisik PT Bumi Mandiri Resources tahun 2022 yang berupa fasilitas-fasilitas yang ada di perusahaan tersebut antara lain disediakan tempat parkir tetapi tidak sesuai dengan kapasitas kendaraan karyawan, tidak disediakan kantin untuk penunjang karyawan beristirahat dan makan siang, tidak disediakan Wifi untuk penunjang internet

kantor, dan kendaraan kantor untuk penunjang keperluan diluar kantor, rambu lalu lintas untuk pekerja tidak ada, disediakannya keamanan namun tidak sesuai atau kurang ketat, tidak adanya musholla sehingga karyawan yang melakukan ibadah harus keluar dari tempat kerja, kesimpulan dari data diatas bahwasanya lingkungan kerja fisik masih kurang ditunjukkan dengan beberapa fasilitas yang kurang lengkap, selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja.

Menurut Sunyoto (2015:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Berikut data beban kerja PT Bumi Mandiri Resources Tahun 2020-2022.

**Tabel 1.3 Data Beban Kerja PT Bumi Mandiri Resources Tahun 2020-2022**

<b>Nama Bidang</b>	<b>Jam Kerja (Jam)</b>	<b>Jam Lembur (Jam)</b>	<b>Total Jam Kerja (Jam)</b>
Staf Manajemen	8	-	8
Staf Produksi	8	1	9
Security	8	4	12
Outside / Inside Cleaning	8	-	8

**Sumber : Divisi SDM PT Bumi Mandiri Resources (2020-2022)**

Berdasarkan tabel 1.4 Data beban kerja PT Bumi Mandiri Resources dalam tiga tahun terakhir 2020 - 2022 ditunjukkan dengan data jam kerja normal dan jam kerja lembur mati dan hidup, lembur mati di perusahaan tersebut bersifat loyalitas yang biasanya dikerjakan oleh Staf Manajemen, dan Staf Produksi karena untuk menyelesaikan pekerjaan mereka yang dikejar *deadline*, sedangkan lembur hidup hanya didapatkan oleh Security sebanyak 4 jam perhari dan hari libur, tanggal merah mereka tetap masuk, kesimpulan dari data tersebut bahwa beban kerja PT

Bumi Mandiri Resources dalam tiga tahun terakhir dapat dikatakan tinggi karena jam lembur dianggap loyalitas bagi perusahaan, dan menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003, jam kerja yang berlaku adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 Minggu untuk karyawan dengan 6 hari kerja. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 Minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 Minggu.

Uraian latar belakang tersebut, peneliti menemukan *Research gap* dari beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut :

**Tabel 1.4 *Research Gap***

<b>Hubungan Antar Variabel</b>	<b>Penelitian Terdahulu</b>		<b>Research Gap</b>
	Aromega (2019)	Andini (2016)	
Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	√-	√+	Inkonsistensi
	Sabilalo (2020)	Maulana (2015)	
Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	√-	√+	Inkonsistensi
	Abdullah (2018)	Haris (2019)	
Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	√-	√+	Inkonsistensi

**Sumber : Berbagai Jurnal Yang Di Olah (2023)**

Berdasarkan tabel 1.5 *Research gap* bahwa pada penelitian Aromega (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif (√-) dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian milik Andini (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif (√+) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Sabilalo (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif (√-) dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Maulana

(2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif ( $\sqrt{+}$ ) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Abdullah (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif ( $\sqrt{-}$ ) dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pada penelitian Haris (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif ( $\sqrt{+}$ ) dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditemukan inkonsistensi pada beberapa penelitian tersebut. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut peneliti mengambil beberapa variabel bebas yang dimiliki penelitian terdahulu untuk mereplikasi menjadi penelitian yang akan diteliti peneliti dengan subjek penelitian yang berbeda, oleh karena itu penelitian ini ingin menguji kembali pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mandiri Resources.

Uraian latar belakang tersebut, peneliti menemukan masalah yang terjadi di lapangan yaitu kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir mengalami fluktuatif, sedangkan perusahaan sudah memberikan kompensasi, akan tetapi lingkungan kerja fisik kurang lengkap dan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup tinggi, untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT Bumi Mandiri Resources”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT Bumi Mandiri Resources?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT Bumi Mandiri Resources?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT Bumi Mandiri Resources?

### **1.3 Tujuan**

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah di jelaskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap PT Bumi Mandiri Resources.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT Bumi Mandiri Resources.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT Bumi Mandiri Resources.

### **1.4 Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi penulis, dapat memberikan kontribusi pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan dapat memperkuat penelitian terdahulu, serta menjadi

referensi pengembangan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia bagi peneliti selanjutnya.

## 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan, kritik, dan saran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, khususnya dalam menghadapi masalah kinerja karyawan, dan memberikan perbaikan yang berkelanjutan terhadap masalah manajemen sumber daya manusia.

