

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Di era industri 4,0 dengan kemajuan perkembangan usaha dalam persaingan saat ini, banyak perusahaan didirikan guna mengikuti perkembangan dunia, baik pada perusahaan besar, menengah maupun kecil dan bentuk yang berbeda-beda. Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan keberhasilan dalam usahanya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan.

Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Menurut Sutrisno (2014;151) bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja pegawai merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. PT. Kelola Mina Laut menghasilkan berbagai macam produk laut dan olahan seperti ikan beku (*frozen fish*) dan berbagai macam produk semacam ubur-ubur, cumi-cumi, kerang dan sejenisnya. Per tahunnya, permintaan ikan beku dan ubur dan sejenisnya saat ini telah mencapai kurang 10 ribu ton. Selain itu, perusahaan ini juga melayani permintaan produk-produk udang beku yang setiap tahunnya mampu menghasilkan 6 ribu ton. KML Group juga menghasilkan produk makanan laut yang

diawetkan (2 ribu ton) dan produk daging kepiting beku (1,2 ribu ton). PT. KML Group membawahi 32 pabrik pengolahan yang tersebar di Pulau Jawa, Madura dan beberapa pulau lainnya di Indonesia. Termasuk di dalamnya pabrik pengolahan ikan laut menjadi aneka olahan. Berikut data kinerja karyawan produksi PT Kelola Mina Laut dalam lima tahun terakhir.

**Tabel 1.1**  
**Data Target Dan Realisasi**  
**PT Kelola Mina Laut**  
**Tahun 2015 – 2019**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Ton)</b>	<b>Realisasi (Ton)</b>
2015	10.000	9.700
2016	10.000	9.705
2017	10.000	9.650
2018	10.000	9.450
2019	10.000	9.200

*Sumber : Departemen Produksi PT KML 2015 - 2019*

Berdasarkan tabel 1.1 data kinerja karyawan produksi PT Kelola Mina Laut tahun 2015 – 2019 dapat dilihat dari data target dan realisasi. Pada tahun 2015 – 2019 target produksi yang telah ditetapkan perusahaan sebesar 10.000 Ton. Sedangkan pada tahun 2015 realisasi produksi PT Kelola Mina Laut sebesar 9.700 Ton, pada tahun 2016 realisasi produksi PT Kelola Mina Laut sebesar 9.705 Ton, pada tahun 2017 realisasi produksi PT Kelola Mina Laut sebesar 9.650 Ton, pada tahun 2018 realisasi produksi PT Kelola Mina Laut sebesar 9.450 Ton, dan pada tahun realisasi produksi PT Kelola Mina Laut sebesar 9.200 Ton. Kesimpulan dari data tersebut bahwasanya produksi PT Kelola Mina Laut tidak mencapai target karena pada bagian produksi diwajibkan lembur 4 jam yang membuat karyawan lelah dan stres dalam menghadapi pekerjaan yang berarti kinerja karyawan menurun .

Menurut Sedarmayanti (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap dan mental (Motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja, dan lingkungan kerja),

Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, beban kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, pengembangan karier. Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Sodikin (2017; 176) Kompensasi adalah bentuk penghargaan baik yang berbentuk uang ataupun barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berikut data kompensasi PT Kelola Mina Laut pada bagian produksi.

**Tabel 1.2**  
**Data Kompensasi**  
**PT Kelola Mina Laut**

<b>Tahun</b>	<b>Gaji Pokok (Rp)</b>	<b>Tunjangan (Rp)</b>	<b>Insentif (Rp)</b>	<b>Total (Rp)</b>
2015	2.300.000	100.000	100.000	2.500.000
2016	2.500.000	150.000	150.000	2.800.000
2017	2.700.000	175.000	150.000	3.025.000
2018	2.900.000	175.000	150.000	3.225.000
2019	3.000.000	185.000	150.000	3.335.000

*Sumber : Divisi SDM PT KML*

Berdasarkan tabel 1.2 data kompensasi karyawan PT Kelola Mina Laut pada tahun 2015 total kompensasi yang di bayarkan perusahaan kepada karyawan sebesar Rp. 2.500.000, pada tahun 2016 kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan meningkat sebesar Rp. 300.000 menjadi Rp. 2.800.000, pada tahun 2017 kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan meningkat sebesar Rp. 225.000 menjadi Rp. 3.025.000, pada tahun 2018 kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan meningkat sebesar Rp. 200.000 menjadi Rp. 3.225.000, dan pada tahun 2019 kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan meningkat sebesar Rp. 110.000 menjadi Rp. 3.335.000, kesimpulan dari data tersebut kompensasi

yang diberikan perusahaan dalam lima tahun terakhir mengalami kenaikan akan tetapi insentif yang diberikan perusahaan masih di rasa tidak adil dengan jam lembur yang diberikan. Selain kompensasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2011;143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan. Bentuk motivasi kerja pada PT Kelola Mina Laut dengan memberikan tunjangan dan insentif kepada karyawannya, selain motivasi kerja faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja.

Menurut Sunyoto (2015:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. 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 Kelola Mina Laut.

**Tabel 1.4**  
**Data Beban Kerja Bagian Produksi**  
**PT Kelola Mina Laut**

<b>Bulan</b>	<b>Jam Kerja (Jam)</b>	<b>Jam Lembur (Jam)</b>	<b>Total Jam (Jam)</b>
Januari	8	4	12
Februari	8	4	12
Maret	8	4	12
April	8	4	12
Mei	8	4	12
Juni	8	4	12
Juli	8	4	12
Agustus	8	4	12
September	8	4	12
Oktober	8	4	12
November	8	4	12
Desember	8	4	12

*Sumber : Divisi SDM PT KML*

Berdasarkan tabel 1.4 data beban kerja karyawan bagian produksi PT Kelola Mina Laut dapat dilihat pada jam kerja normal dari bulan Januari sampai Desember 2019 sebesar 8 jam, sedangkan di perusahaan tersebut juga mewajibkan karyawan produksi lembur 4 jam selama periode 2019, jadi total keseluruhan jam kerja yang mereka lakukan adalah 12 jam, hal ini termasuk beban kerja yang cukup berat karena karyawan di tuntutan 12 jam kerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2015:138) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Sinungan (2010:83) kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak bisa di pisahkan dari berbagai keadaan di sekitar

tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Berikut data dari lingkungan kerja PT. Kelola Mina Laut pada tabel 1.5.

**Tabel 1.5**  
**Data Lingkungan Kerja**  
**PT Kelola Mina Laut**

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

*Sumber Data : Divisi SDM PT KML*

Berdasarkan tabel 1.5 data lingkungan kerja PT Kelola Mina Laut menyediakan fasilitas – fasilitas yang cukup lengkap dan memadai bagi karyawannya, mulai dari pencahayaan yang sesuai, pewarnaan, tempat parkir yang memadai, tata ruang yang nyaman. memiliki alat-alat kantor yang lengkap, dan musholla.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti menemukan *Research Gap* yaitu dalam lima tahun terakhir kinerja karyawan PT Kelola Mina Laut tidak mencapai target yang telah di

tetapkan perusahaan sedangkan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah cukup, motivasi kerja juga sudah diberikan, beban kerja yang diberikan perusahaan cukup tinggi, dan lingkungan kerja fisik yang cukup lengkap dan memadai. Karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT Kelola Mina Laut”**.

### **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 produksi PT Kelola Mina Laut?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT Kelola Mina Laut?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT Kelola Mina Laut?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT Kelola Mina Laut?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi PT Kelola Mina Laut.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT Kelola Mina Laut
3. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT Kelola Mina Laut.

4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT Kelola Mina Laut.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

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.

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.