

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada saat ini lingkungan kerja dapat dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungan. Hakekatnya lingkungan kerja telah menjadi rumah tangga kedua bagi para pekerjaan. Pada umumnya para pekerja mengharapkan bahwa lingkungan kerja mereka yang aman, tentram, bersih, dan tidak bising, serta terang dan bebas dari segala ancaman, dan gangguan yang menghambat pekerjaan. Secara fisik lingkungan kerja dapat berupa lokasi tempat kerja, kondisi bangunan dan fasilitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik/ psikologis meliputi kedisiplinan dan kerja sama. Baik fisik atau non fisik/ psikologi, keberadaan lingkungan kerja sangat ditentukan oleh tindakan organisasi melalui cara-cara pengorganisasian, yaitu proses penghimpunan sumber daya manusia, modal dan peralatan dengan cara yang paling efisien untuk mencapai tujuan. Sama dengan mengkoordinasikan atau mengintegrasikan berbagai macam sumber daya yang dimiliki organisasi (Sedarmayanti, 2009).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2012:67) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga

baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Robbins (2008:123) Menyatakan bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti terhadap karyawan PT Bangun Bumi Musi, Perusahaan yang beralamat di Jalan Tanjung Api-api RT.004 RW.002 Kel. Talang Keramat Kec.Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin, permasalahan yang dirasakan oleh karyawan adalah mengenai lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti ruang gerak mereka dalam bekerja kurang luas sehingga para karyawan kurang leluasa dalam bekerja, Dan juga kurangnya ventilasi udara yang terdapat diruangan mereka sehingga sirkulasi/pertukaran udara kurang lancar membuat ruangan menjadi panas dan membuat karyawan tidak nyaman, dan juga konflik dalam perusahaan juga sering terjadi karena masalah diluar perusahaan seperti tersinggung karena ejekan dan senioritas.

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan. Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh

pimpinannya. Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya

Kondisi kompensasi yang diberikan di PT. Bangun Bumi Musi yang juga dikemukakan oleh salah satu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut beliau masih rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti pemberian gaji dan bonus, serta asuransi Kesehatan yang didapat karyawan masih kecil, sedangkan biaya kebutuhan hidup mereka yang semakin meningkat. membuat karyawan tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal, maka terjadi penurunan bahkan terhadap pencapaian target atau output perusahaan. Berikut Gambaran Tabel Gaji Karyawan Pada PT. Bangun Bumi Musi.

**Tabel 1.1**

Tabel Perkiraan Gaji Karyawan PT Bangun Bumi Musi.

N0	Jabatan	Gaji Pokok	Uang Makan Perbulan
1	Manajer	Rp.3.500.000 – 4.500.000	Rp.300.000 – 450.000
2	Administrasi Keuangan	Rp.2.500.000 – 3.500.000	Rp.250.000 – 350.000
3	Perpajakan	Rp.2.500.000 – 3.500.000	Rp.250.000 – 350.000
4	Kepala Mekanik	Rp.2.500.000 – 3.000.000	Rp.250.000 – 350.000
5	Bengkel	Rp.2.000.000 – 3.000.000	Rp.250.000 – 350.000
6	Sopir	Rp.2.00.000 – 2.800.000	Rp.250.000 – 350.000
7	Operator Pengisian	Rp.2.000.000 –2.800.000	Rp.250.000 – 350.000
8	Helper	Rp.1.800.000 – 2.500.000	Rp.250.000 – 350.000
9	Security	Rp.2.000.000 - 2.500.000	Rp.250.000 – 350.000

Sumber : PT. Bangun Bumi Musi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2008:15-17). kinerja pegawai/karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja secara umum dapat di artikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Berdasarkan pengamatan sementara dilapangan masalah kinerja yang ada di PT. Bangun Bumi Musi bahwa ada karyawan yang kinerjanya masih sangat rendah dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang menurun diduga karena faktor lingkungan kerja dan kompensasi yang masih rendah, yang tentunya juga akan berdampak terhadap penurunan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bangun Bumi Musi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang di uraian pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini adalah “Apakah lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bangun Bumi Musi”.

### **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam peneliti yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bangun Bumi Musi.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

a) Manfaat teoritis

Sumbangan bagi pengembang ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia dan merupakan informasi bagi peneliti selanjutnya.

b) Manfaat praktis

Sumbangan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan nya.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistem penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran garis besar secara jelas tentang isi proposal ini sehingga terlihat jelas apa hubungan antara bab satu dengan bab - bab lainnya, diantaranya sebagai berikut :

## **BAB I            PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan menguraikan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian,

tujuan penelitian, manfaat penelitian skripsi dan sistematika penulisan.

## **BAB II      TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan teori teori yang akan menguraikan latar belakang dalam menyusun mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III     OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis akan mengadakan penelitian skripsi dan objeknya adalah PT Bangun Bumi Musi, metode pengumpulan data, operasi variabel, teknik pengambilan sampel, sampel dan teknik analisa.

## **BAB IV     ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan membahas judul proposal Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V      KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan kesimpulan yang telah diuraikan pada bab bab sebelumnya. Selanjutnya akan memberikan saran yang sekiranya dapat menjadi masukan atau pertimbangan.