

BAB I

PENDALUHUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas, akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Dan untuk mendorong agar karyawan

melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu tunjangan yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak.

Kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Veithzal dan Ella (2014 : 548). Untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian kinerja secara berkala. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas (Veithzal dan Ella, 2014: 547).

Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang di harapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat di katakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Di samping itu karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang di pandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar berjalan dengan optimal.

Salah satu yang menjadi pertimbangan Prestasi kerja karyawan adalah tunjangan yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi yang berupa tunjangan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti

dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan. Tunjangan adalah Kompensasi tambahan (*financial atau non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. (Malayu, 2014: 133).

Dengan adanya program kesejahteraan yaitu dengan pemberian tunjangan diharapkan karyawan mendorong kondisi kerja yang lebih baik, sehingga karyawan memiliki kepuasan yang akan mengarah pada suatu sikap yang lebih baik lewat prestasi kerjanya. Biasanya bagi beberapa orang yang memang memiliki loyalitas yang tinggi dalam perusahaan, maka semakin tinggi tunjangan ataupun bonus yang diberikan oleh perusahaan maka akan memacu semangat para karyawan dalam memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Selain tunjangan, untuk mendukung tingkat prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan prestasi kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang tenang, akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oelh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara

mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. “adapun pengertian lingkungan kerja, adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin, esok akan lebih baik dari hari ini” (Muchdarsyah, 2013:16).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tunjangan dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja. Atas dasar itulah diperkirakan pemberlakuan sistem tunjangan dan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Perusahaan Hini Daiki Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur dengan produksi Konveksi dengan spesifikasi produk Topi, dan Pakaian Olahraga, yang mana dalam proses produksinya pihak perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, yang didukung pula dengan bermacam-macam peralatan dengan menggunakan teknologi yang modern dan terbaru dari beberapa departemen, yang mana semuanya ini perlu pengelolaan dan penataan yang terencana supaya dalam proses produksinya berjalan dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat berproduksi sesuai dengan yang di harapkan. Tingginya permintaan terhadap produk yang ditawarkan, mengharuskan perusahaan untuk menjaga stabilitas produksinya.

Pimpinan perusahaan PT. Hini Daiki Indonesia selalu memotivasi karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan melalui peningkatan prestasi kinerja. Salah satu faktor semangat untuk meraih prestasi kerja karyawan dapat disebabkan dengan tinggi rendah-nya tunjangan yang diterima karyawan dari perusahaan. Pembagian tunjangan di PT. Hini Daiki Indonesia untuk bentuk tunjangan diluar gaji dalam PT. Hini Daiki Indonesia itu ada 2, yaitu yang pertama apabila karyawan dikeluarkan atau di PHK, atau karyawan tersebut mengundurkan diri, dengan catatan karyawan tersebut merupakan pegawai tetap maka mereka mendapatkan pesangon atau uang jasa. Tetapi kalau karyawan harian tidak ada pesangon atau uang jasa. Yang kedua, setiap bulan mulai dari bulan desember tahun 2014 di PT. Hini Daiki Indonesia mengadakan program sembako untuk seluruh karyawan, yang dibagikan setiap bulannya, pemberian tunjangan berupa beras 2kg, gula $\frac{1}{2}$ kg, mie instan 2 bungkus, minyak goreng $\frac{1}{2}$ kg, kecap, dan teh celup kepada semua karyawan perusahaan. Untuk jaminan kesehatan atau BPJS hanya diberikan untuk karyawan tetap. Dan apabila perusahaan melakukan bongkar muat *container* atau mengirim barang maka tiap karyawan yang lembur akan di beri upah lembur di luar gaji. Terdapat pula Tunjangan di Hari Raya bagi setiap karyawan perusahaan.

Di lingkungan PT. Hini Daiki Indonesia tercipta kondisi kekeluargaan, karena PT. Hini Daiki Indonesia memang menanamkan sistem kekeluargaan untuk berinteraksi dengan sesama karyawan atau antara pemimpin dengan bawahannya.

Sehingga akan tercipta suasana nyaman dalam bekerja, tidak ada rasa takut dengan atasan, tapi akan tercipta rasa saling menghargai satu sama lain.

Permasalahan yang dihadapi perusahaan disebabkan tunjangan yang diberikan sedikit lebih rendah dibanding dengan perusahaan-perusahaan manufaktur lain yang ada di Tasikmalaya, perhitungan tunjangan untuk karyawan produksi tidak jelas besarnya, serta untuk tunjangan kesehatan dan lain-lain hanya diberikan untuk kepala pimpinan masing-masing bagian produksi dan juga staff bagian kantor atau diluar karyawan produksi.

Sedangkan dari lingkungan kerja, terlihat dari pengamatan bahwa kondisi perusahaan dan penataan ruangan yang kurang baik serta tingkat kebisingan yang tinggi akan mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka kerjakan. Masalah Lingkungan kerja di PT. Hini Daiki Indonesia di antaranya tata ruang bagian produksi kurang tersusun secara rapi, sehingga terlihat sempit dan ruang gerak kurang luas. udara yang di timbulkan dari mesin menimbulkan panas dan ditambah kurangnya exhaust (pembuangan udara) yang ada di dalam ruang produksi sehingga sirkulasi udara yang cukup panas membuat ketidak nyamanan dalam bekerja.. Selain itu juga setiap harinya karyawan harus beradaptasi dengan suara kebisingan yang dihasilkan dari mesin-mesin produksi dan lain - lain. Bila hal ini terus – terusan terjadi maka bukan tidak mungkin prestasi kerja karyawan pun akan semakin menurun, penurunan prestasi kerja karyawan pun mulai terlihat dari produktivitas kerja karyawan yang menurun. Maka dari itu pihak perusahaan harus berusaha untuk

menemukan solusi agar mampu memicu kembali prestasi kerja karyawan bisa kembali optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar tunjangan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan sehingga perlu kiranya dilakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut di atas, yang akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Tunjangan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Tunjangan Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya
3. Bagaimana Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
4. Bagaimana Pengaruh Tunjangan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Tunjangan Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya
2. Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya
3. Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya
4. Pengaruh Tunjangan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan berguna, baik secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan, khususnya mengenai Tunjangan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Kemudian dapat dijadikan pula sebagai suatu perbandingan antara aspek teoritis dengan kenyataan di lapangan.

1.4.2 Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai pengaruh Tunjangan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

b. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia kedepannya.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil peneliti ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal Tunjangan dan Lingkungan Kerja serta pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan di lakukan di perusahaan PT. Hini Daiki yang beralamat di Jl. Raya Rajapolah Km No.10, Dawagung, Rajapolah, Tasikmalaya, Jawa Barat 46155. Dan penelitian ini akan direncanakan selama kurang lebih 5 bulan yaitu mulai bulan September 2018 sampai dengan Januari 2019. Adapun lebih lengkapnya mengenai jadwal penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.1, sebagai berikut:

