

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang sangat kaya akan sumber daya alam (SDA). Indonesia memiliki berbagai sumber daya alam hayati unggulan salah satunya adalah kayu. Kayu merupakan komoditas dasar yang sangat penting bagi masyarakat, baik itu modern ataupun tradisional. Kayu juga menjadi salah satu komoditas Indonesia yang berperan dalam menyokong ekonomi masyarakat lokal maupun Negara. Kayu memiliki berbagai fungsi, tergantung bagaimana mengolahnya. Kayu lapis (*plywood*) merupakan produk unggulan dari hasil pengelolaan kehutanan di Indonesia.

<https://insanpelajar.com/sumber-daya-alam-di-indonesia/>

Kayu lapis atau sering disebut tripleks adalah sejenis papan pabrikan yang terdiri dari lapisan kayu (venir kayu) yang direkatkan bersama - sama. Kayu lapis merupakan salah satu produk kayu yang paling sering digunakan. Kayu lapis bersifat fleksibel, murah, dapat dibentuk, dapat didaur ulang, dan tidak memiliki teknik pembuatan yang rumit. Kayu lapis biasanya digunakan untuk menggunakan kayu solid karena lebih tahan retak, susut, atau bengkok. Lembaran kayu tipis (biasa disebut *veneer* atau *venir*) direkatkan bersama dengan arah serat atau urat kayu (*grain*) yang diatur sedemikian rupa untuk menciptakan hasil lebih kuat, biasanya saling bersilangan ( $90^{\circ}$ ) antar lapisan yang berdekatan. Lapisan - lapisan ini umumnya ditumpuk dalam jumlah

ganjil untuk mencegah terjadinya pembelokan (*warpin*) dan menciptakan konstruksi yang seimbang. Lapisan dalam jumlah genap akan menghasilkan papan yang tidak stabil dan mudah terdistorsi.  
[http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kayu\\_lapis](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kayu_lapis)

Penelitian ini mengambil subjek penelitian pada PT. Muara Kayu Sengon. Sebagaimana industri yang memproduksi kayu lapis yang didirikan di Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah sejak tahun 2014. PT. Muara Kayu Sengon ini merupakan anak cabang dari PT. Muara Kayu Sengon Ajibarang. Pada Kabupaten Banyumas sendiri terdapat beberapa kompetitor yang sama-sama bergerak dalam industri kayu lapis. PT. Muara Kayu Sengon juga banyak menyerap tenaga kerja dan memiliki karyawan 379 orang yang merupakan karyawan bagian produksi. Banyaknya jumlah karyawan yang dibutuhkan di bagian produksi merupakan cerminan dari banyaknya kayu lapis yang diproduksi oleh perusahaan ini, semua proses pengerjaannya dilakukan menggunakan mesin dan manual. Karyawan dibagian ini membutuhkan keterampilan dan ketelitian serta konsentrasi yang tinggi. Hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat menyelesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan dengan HRD PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang Banyumas terdapat adanya permasalahan yang cukup mempengaruhi kinerja karyawan, dari lingkungan kerja yang memiliki suasana kerja kurang nyaman, fasilitas yang kurang memadai, suhu udara yang buruk, keamanan kerja yang kurang. Kompensasi yang masih

dibawah UMR kabupaten Banyumas karena di PT ini hitungannya perhari, pemberian gaji dilakukan 2 minggu sekali untuk karyawan produksi dan untuk staff 1 bulan sekali dan kenaikan gaji 3 bulan sekali tergantung dari masing - masing presentasi absensi karyawan. Penempatan kerja yang masih tidak sesuai dengan kecakapan, pengalaman dan skill yang dimiliki karyawan karena masih ada karyawan yang ditempatkan dibagian yang membutuhkan tetapi bukan bidangnya.

Dikabupaten Banyumas banyak perusahaan yang bergerak dikayu lapis (*Plywood*) karena tersedianya sumber daya alam yang berlimpah dan dapat dimanfaatkan. Dari data 2019, luas penggunaan lahan luas kawasan hutan menurut Kabupaten/Kota Banyumas adalah 132.759,00 hektar, hutan negara 28.673,87 hektar dan hutan rakyat 25.266,00 hektar dengan total jumlah luas hutan 53.939,87. Luas pembagian kawasan hutan menurut Kabupaten/Kota Banyumas Provinsi Jawa Tengah adalah hutan lindung 7.985,32 hektar, kawasan perlindungan 4.911,82 hektar, kawasan untuk produksi 14.893,12 hektar dan kawasan untuk penggunaan lain 879,19 hektar dengan

total	jumlah	28.669,45.
-------	--------	------------

<https://jateng.bps.go.id/publication/2020/04/27/b96a0d5f63de624aa600934d/provinsi-jawa-tengah-dalam-angka-2020.html>

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena tenaga kerja memiliki peran besar untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik - baiknya agar

mampu memberikan output optimal (Riana, dkk, 2016). Sinambela (2017:7) manajemen sumber daya manusia adalah (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM adalah suatu proses mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha untuk mencapai tujuannya. Didalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan dituntut dalam upaya memajukan organisasi perusahaan tersebut. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah kinerja yang baik. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada aspek fisik seperti peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Riana, dkk, 2016).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana manusia saling berkomunikasi untuk memecahkan segala permasalahan yang timbul dalam kehidupannya dan sekaligus sebagai tempat dimana manusia mendapatkan suatu masalah. Hamdiyah, dkk (2016) lingkungan kerja adalah

segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Permadi (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hamdiyah, dkk, 2016; Permadi, 2017; Wijaya & Susanty, 2017; Harianto, dkk, 2018; Afif, dkk, 2020). Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Tambingon, dkk, 2019; Dea, dkk 2020).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Roring (2017:147) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Hamdiyah, dkk (2016) Kompensasi adalah pengetahuan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employess* baik langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*).

Dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hamdiyah, dkk, 2016;

Riana, dkk, 2016; Roring, 2017; Nugraha & Tjahjawati, 2017; Paramitadewi, 2017; Harianto, dkk, 2018). Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Kusuma, dkk, 2019).

Selain variabel yang disebutkan diatas variabel penempatan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Palembang, dkk (2017:3480) penempatan kerja adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang tenaga kerja cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja tenaga kerja. Penempatan adalah proses penugasan dan / atau pengisian jabatan pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja (Arif, 2018:45).

Dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mansur, dkk 2017; Pua, dkk, 2018; Arif 2018; Sari, 2018; Mulyani & Saputri 2019; Afif, dkk, 2020). Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa penempatan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Palembang, dkk, 2017; Cahyanti & Nugroho, 2019).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harianto, Firmansyah, dan Maretasari (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja

pada Divisi Laboratorium PT. Wings Surya” yang bergerak dalam memproduksi aneka kebutuhan konsumen khususnya dalam bentuk deterjen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menambahkan variabel penempatan kerja. Hal ini dikarenakan adanya permasalahan yang terjadi dan peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang Banyumas. Sehingga faktor - faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk mendorong kinerja karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti akan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang Banyumas”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang Banyumas?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang Banyumas?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang Banyumas?
4. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang Banyumas?

### **C. Batasan Masalah**

Karena adanya masalah yang ada dan harus diselesaikan dalam penelitian ini maka diperlukan adanya batasan masalah. Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini agar tercapai yaitu fokus penelitian ini adalah variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Penempatan Kerja (X3).

### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Penempatan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang Banyumas.
4. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang Banyumas.

#### **Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Akademisi**

Penelitian ini untuk menambah *literature* atau sumbangsih tentang ilmu sumber daya manusia mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang Banyumas.

## **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil dari penelitian ini memberikan masukan dan dapat untuk pertimbangan strategi yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang Banyumas.

## **3. Bagi Peneliti**

Untuk syarat mendapatkan gelar Manajemen S1 di Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan juga untuk mengetahui aplikasi penerapan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang Banyumas.

