

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) berupa pegawai merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan harus memiliki pegawai yang berkompeten di bidangnya baik dari pimpinan maupun dari para bawahannya. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik akan menjadi kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Perusahaan harus bisa mengolah dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mengoptimalkan peluang-peluang yang dimiliki dalam persaingan. Karyawan adalah aset terpenting dalam kesuksesan perusahaan, maka perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Putri dan Frianto, 2019)

Perusahaan akan selalu berupaya dalam mencapai tujuan organisasi melalui kinerja yang baik dari karyawan perusahaan. Kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan (Siagian, dkk, 2017). Kinerja karyawan juga sebagai suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan (Wardani, 2017). Dalam industri manufaktur, kinerja merupakan pengaruh terbesar dalam tercapainya tujuan organisasi

dikarenakan produk dihasilkan dengan menggunakan tenaga manusia melalui bantuan mesin.

Dari sejumlah penelitian yang ada dapat diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi (Latief, dkk, 2018; Kenelak, dkk, 2016; Suprihatin, 2016; Marpaung, dkk, 2019). Lingkungan kerja (Kirana, dkk, 2015; Muntu, dkk, 2018; Triastuti, 2018; Moningka, dkk, 2018; Sidanti, 2015). Pengembangan karir (Sari, 2016; Muntu, dkk, 2018; Marpaung, dkk, 2019; Putri, 2019).

Kompensasi merupakan variabel pertama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Makna kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mencerminkan bahwa perusahaan peduli akan kesejahteraan karyawannya (Suprihatin, 2016). Sistem kompensasi yang ada seharusnya dapat memenuhi kebutuhan pegawainya dengan memastikan bahwa pemberian kompensasi sudah sesuai dan adil berdasarkan kerja keras karyawan. Apabila sistem kompensasi tersebut sudah memenuhi kebutuhan para pegawai, maka karyawan akan memenuhi kewajiban mereka yang dibuktikan melalui pekerjaan yang optimal (Marpaung, dkk, 2019).

Perusahaan yang baik harus memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui kompensasi agar karyawan merasa nyaman dan tidak mempunyai keinginan untuk resign. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kenelak dkk (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh

karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Latief dkk (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan kelapa sawit tepatnya di kabupaten Langkat yaitu sebanyak 47 orang.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Marpaung dkk (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat sebanyak 40 orang. Peneliti memilih salah satu teknik ini yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini seluruh jumlah populasi yang ada dijadikan sampel, dimana jumlah sampel adalah sebanyak 40 orang.

Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan karena tempat dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari . Lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik . Karyawan akan merasa nyaman dengan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan konsentrasi. Sedangkan jika lingkungan kerja kurang baik , karyawan tidak akan bekerja secara optimal dan berdampak pada kinerja yang menjadi rendah (Sidanti , 2015).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muntu, dkk, (2018) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Kirana dkk (2015) menunjukkan hasil pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Tower Management Group PT Indosat Tbk terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. Penelitian lain yang dilakukan oleh Triastuti (2018) Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja variabel lainya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan tindakan pendekatan yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang baik akan dikembangkan untuk memajukan perusahaan. kualifikasi dalam pengembangan karir meliputi: pendidikan, pelatihan, dan promosi (Marpaung, dkk, 2019)

Pengembangan karir juga menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya (Muntu, dkk, 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Marpaung dkk (2019) terdapat pengaruh

pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat secara parsial. Berdasarkan hasil tersebut variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 61 karyawan yang diteliti, dimana pengambilan sampel dilakukan acak terhadap pegawai PLN Mahakam.

Penelitian yang dilakukan oleh Muntu dkk (2018) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 62 responden, dengan teknik sampling yang digunakan adalah sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Selain temuan yang signifikan di atas, peneliti juga menemukan hasil yang tidak signifikan dari variabel kompensasi menurut Marpaung dkk (2019) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian lain menurut Moningka dkk (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dan dalam penelitian lain menurut Putri dkk (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT MAS SUMBIRI. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi pakaian dalam wanita dengan

jumlah karyawan 1.500. Dari data tahun terakhir yang didapatkan dapat dilihat kinerja karyawan sebagai berikut:

BRA PLAN 2018				
VSE	LINE	PLAN	ACTUAL	GAP
SABAR	1,2,3,4,5,6,7,8,9	472.800	(420.106	(52.694)
		PCS	PCS)	PCS
HERLIN	10,11,12,13,14,15,16,17	472.800	(402.000	(70.800)
		PCS	PCS)	PCS
FIRDAUS	18,21,22,23,24,25,26,27	472.800	480.600	7.800
		PCS	PCS	PCS
YATI	28,29,30,31,32,33,34,35	472.800	(395.463	(77.337)
		PCS	PCS)	PCS
TIWI	36,51,52,53,54,55,56,57	472.800	(413.431	(59.369)
		PCS	PCS)	PCS

SUMBER: PTMASSUMBIRI

Tabel 1.1

Dari tabel 1 menunjukkan terdapat permasalahan dalam mencapai target. Dapat dilihat dari beberapa line hanya ada satu section yang tidak mengalami masalah yaitu milik Firdaus. Hal ini dapat disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang baik. Hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan dapat memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari uraian di atas, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT MAS SUMBIRI Boja, Kendal”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah ini adalah:

- a. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT MAS SUMBIRI Boja, Kendal?
- b. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT MAS SUMBIRI Boja, Kendal?
- c. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT MAS SUMBIRI Boja, Kendal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT MAS SUMBIRI Boja, Kendal,
- b. untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT MAS SUMBIRI Boja, Kendal ,
- d. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT MAS SUMBIRI Boja, Kendal.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah diketahui tujuan penelitian maka, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak. Adapun manfaat penelitian yang dimaksud adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan akan bermanfaat dalam memberikan tambahan pegetahuan dan wawasan bagi perkembangan ilmu Manajemen SDM serta memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi bagi pengembangan sumber daya manusia terutama dalam bidang kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja PT MAS SUMBIRI untuk meningkatkan kinerja karyawan.