

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Globalisasi telah banyak memberikan kemajuan dan peningkatan diseluruh bidang, salah satunya adalah dibidang bisnis, kemajuan dan peningkatan dibidang bisnis telah memberikan dampak bagi perusahaan-perusahaan, kemajuan diperusahaan dapat mengakibatkan banyak persaingan oleh berbagai pihak, persaingan yang sangat ketat membuat perusahaan menyadari pentingnya sumber daya manusia, sumber daya manusia dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi baik pemerintah ataupun organisasi perusahaan. Dalam suatu perusahaan, segala sesuatu yang dilakukan dituntut untuk dapat berjalan dengan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas dan kuantitas serta kondisi yang sesuai. Manusia sebagai karyawan yang menjadi sumber daya manajemen yang terpenting harus dimanfaatkan secara cermat, efektif dan utuh. Oleh karena itu perusahaan perlu mengupayakan akan tenaga kerja yang ada dapat bekerja sesuai dengan bidangnya dan keahliannya. kinerja karyawan di dalam perusahaan sangat penting, apabila kinerja karyawannya kurang baik maka perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak akan

mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, dengan kinerja yang baik maka perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien perusahaan perlu adanya peningkatan kinerja karyawan, dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan beberapa cara yaitu dengan memilih karyawan yang berkompotensi, mengadakan pelatihan, pendidikan, memberikan kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan proses-proses tersebut diharapkan karyawan dapat bertanggung jawab dan memaksimalkan pekerjaannya karena karyawan sudah memiliki kompetensi dan terbekali dengan pelatihan, pendidikan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. kompensasi yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kompensasi faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan mengharapkan kompensasi yang layak agar karyawan tersebut dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Menurut Hasibuan (2012 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut adalah menghargai prestasi kerja, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, disiplin, menjamin keadilan. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka, kompensasi diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai

tujuan organisasi, sehingga kompensasi dibutuhkan perusahaan manapun untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk dari kompensasi adalah kompensasi financial dan kompensasi non-financial, kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, komisi dan bonus, sedangkan kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, tanggung jawab, wewenang, penghargaan atas kinerja, serta lingkungan kerja yang mendukung. Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi, kompetensi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kerja, dan program pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan ketrampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks. Apabila kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat di prediksikan bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja juga tak kalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material maupun psikologis yang ada di dalam organisasi. Menurut Supardi lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan krasan atau betah bekerja dan lain sebagainya. Pada umumnya karyawan menginginkan tempat kerjanya yang aman, nyaman, dan memiliki fasilitas yang baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja para karyawan menentukan kinerja organisasi. Tinggi rendahnya hasil evaluasi kinerja ternilai secara teoritis menentukan tinggi rendahnya kinerja organisasi. Penilaian terhadap kinerja para karyawan harus dilakukan, namun sayangnya penilaian terhadap kinerja karyawan masih jarang dilakukan. Untuk itu penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja para karyawan, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian ini adalah **“Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan waroeng special sambal (SS) di semarang)”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) di Semarang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) di Semarang ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) di Semarang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) di Semarang
2. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) di Semarang
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) di Semarang

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, adapun manfaatnya adalah:

1. Manfaat praktis.

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan peningkatan kinerja karyawan dan berhasil di masa yang akan mendatang pada waroeng special sambal (SS).

2. Manfaat teoritis.

Diharapkan dapat memberikan gambaran, bahan pembanding dan studi lanjutan bagi yang ingin mengadakan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sebagai arahan dalam memahami skripsi ini, penulis menggunakan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori dalam penelitian yaitu mengenai kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

**BAB III METODA PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan metode analisis data.

**BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini tentang deskripsi responden, analisis data, dan pembahasan.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis data, keterbatasan penelitian, dan saran untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**