

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor central dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang di lakukannya. Sikap ini menentukan seberapa besar kecintaanya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan harus di jaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan (Kasenda, 2013).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi simanajer sumber daya manusia yang paling sulit, juga yang paling penting, karena kompensasi sering

merupakan satu- satunya biaya perusahaan terbesar. Hal ini juga penting bagi karyawan, karena kompensasi seringkali merupakan alat satu-satunya bagi kelangsungan hidup secara ekonomis dan juga merupakan salah satu factor yang paling berpengaruh dalam menentukan status dalam masyarakat. Kompensasi adalah fungsi *human resource management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun non finansial (Kadarisman 2012)

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut ada hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. diantaranya adalah pemberian pelatihan yang baik. Bekal atau persiapan tersebut salah satunya bisa didapatkan dari pelatihan karyawan. Pelatihan berarti memberi karyawan baru atau lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka (Dessler 2015).

Selain kompensasi, pelatihan tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan lingkungan sekitar dimana seseorang

bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok (Sedarmayanti dalam Riksa Aditya 2015)

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif dari seorang karyawan tentang suatu pekerjaan yang diperoleh dari evaluasi pada karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap seorang individu terhadap pekerjaan. Faktor kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja yang ditunjukkan karyawan, dengan meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut menjadi prediktor jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka kinerja akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Dari beberapa faktor di atas yang telah dijelaskan penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh ke empatnya di dalam kinerja karyawan pada PT. Pamor *Spinning Mills*. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, LINGKUNGAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PAMOR SPINNING MILLS”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor *Spinning Mills* ?

2. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor *Spinning Mills* ?
3. Apakah lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor *Spinning Mills* ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor *Spinning Mills* ?
5. Apakah kompensasi, pelatihan, lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pamor *Spinning Mills* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor *Spinning Mills*.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor *Spinning Mills*.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor *Spinning Mills*.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor *Spinning Mills*.
5. Menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, lingkungan, dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor *Spinning Mills*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu penelitian dalam pengetahuan yang berhubungan dengan kompensasi, pelatihan, lingkungan, dan kepuasan kerja karyawan.
 - b. Diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis
 - 1) Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
 - 2) Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang telah dipelajari di perguruan tinggi.
 - b. Bagi Perusahaan
 - 1) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- 2) Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan kinerja karyawan dan tanggapan karyawan terhadap berbagai atau kebijakan yang dibuat perusahaan.
- 3) Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.

c. Bagi Pembaca

- 1) Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai kinerja karyawan serta berbagai aspek yang mempengaruhinya.
- 2) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjutan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sebuah karya ilmiah berupa skripsi atau tugas akhir kuliah harus ditulis dengan baik dan benar serta terperinci dan mudah dipahami dari berbagai aspek penulisan. Demi memahami lebih jelas laporan tugas akhir ini, penulis dengan sengaja mengelompokkan materi menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan seperti berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang informasi umum yaitu latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang diambil dari beberapa kutipan buku, yang berupa pengertian dan definisi. Bab ini juga menjelaskan tinjauan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, serta yang terakhir adalah hipotesis.

BAB III: METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang aturan dan tata cara dalam melakukan penelitian ini, mulai dari jenis penelitian apa, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data dari mana, bagaimana cara saya mengumpulkan data, desain pengambilan sampel, serta yang terakhir yaitu metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat perusahaan PT. Pamor *Spinning Mills*, karakteristik dari responden, analisis data, serta pembahasannya.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.