BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan Penelitian

Dalam persaingan global yang mengakibatkan persaingan cukup ketat dalam semua bidang, ternasuk didalamnya adalah bidang pemasaran dan jasa yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan yang bersangkutan. Semakin tinggi kemampuan sumber daya manusia yang bersangkutan maka akan semakin siap menghadapi era globalisasi. Salah satu persiapan yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah mempersiapkan kinerja dari masing-masing SDM. Dalam penelitian ini kinerja yang ditampilkan oleh pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi yang mereka terima.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah kunci utama dalam pengembangan bisnis perusahaan karena perannya yang sangat penting. yaitu: memberikan kontribusi strategis bagi bisnis, mendorong perubahan, berperan dalam menetapkan strategi dalam perusahaan, memerlukan pengambilan keputusan penting dan meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan. Untuk itu sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi perlu mendapat perhatian agar senantiasa sumberdaya manusia yang tersedia selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Dalam kaitan dengan kinerja yang ditujukkan oleh karyawan, faktor yang pantas diperhatikan adalah semangat kerja yang tinggi dan juga kompensasi yang diterima oleh pegawai yang bersangkutan. Selain itu, meskipun kepada karyawan diberikan rangsangan yang layak, semangat kerja karyawan dapat menjadi jelek apabila lingkungan kerjanya diabaikan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja pegawai selalu harus baik dan kondusif agar pegawai mempunyai tingkat semangat kerja yang tinggi didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karena apabila lingkunagn kerja pegawai tidak baik dan tidak kondusif, maka semangat kerja pegawai akan menurun yang akhirnya mengakibatkan menurunnya presrtasi kerja dan lingkungan kerjativitas kerja pegawai di dalam mencapai tujuan orgaisasi secara efektif dan efisien.

Sedang lingkungan kerja kurang harmonis hal ini adanya pegawai merasa kurang diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik sangat mendukung beraktifitas bagi pegawai, lingkungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan begitu juga antar bawahan teradapat interaksi aktif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan dalam suasana yang kondusif, sehingga dengan demikian akan meningkatkan semangat kerja pegawai untuk lebih berlingkungan kerjatif.

Faktor lain yang memberikan pengaruh adalah kompensasi atau pendapatan yang diterima oleh pegawai setelah menjalankan kewajiban yang mereka lakukan. Harapan yang mendorong karyawan bekerja lebih giat adalah adanya kompensasi yang wajar, kompensasi baik yang berupa

materiil maupun imateriil sangat diharapkan oleh semua karyawan, sehingga dengan adanya kompensasi yang wajar, dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan tersebut akan mempunyai motivasi kerja yang rendah. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi perusahaan bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas (Sirait, 2006: 181).

Lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang seimbang akan menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kinerja merupakan alat untuk mengukur kontribusi pegawai terhadap organisasi kedinasan dan untuk mengembangkan diri pegawai itu sendiri serta mendorong ke arah perubahan yang lebih baik. Kinerja pegawai di organisasi ini dipengaruhi pula oleh motivasi kerja yang merupakan efek dari interaksi individu. Individu-individu yang termotivasi mempunyai loyalitas yang tinggi pada organisasinya. Dari kompensasi ini dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja.

PT. SUN Motor Jebres Surakarta sebagai suatu perusahaan bergerak dalam bidang penjualan kendaraan diharapkan memiliki sumber daya manusia yang handal dan memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang masing-masing sehingga dapat memberikan kinerja yang baik. Kinerja yang baik tidak dapat berdiri sendiri namun juga ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik juga kompensasi yang memadai.

Lingkuangan kerja memberikan dampak terhadap kondisi pekerja dalam melakukan pekerjaan yang sedang mereka laksanakan. Semakin tidak nyaman kondisi lingkungan kerja maka pegawai tidak dapat memberikan kinerja yang maksimal. Selain itu dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan, maka kinerja yang diberikan oleh pegawai akan makin meningkat (Subandi, 2003; 23).

Sebagai Bertitik tolak dari latar belakang tersebut diatas peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. SUN Motor Jebres Surakarta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT SUN Motor Jebres Surakarta baik secara parsial maupun bersama?
2. Dari kedua variabel tersebut, variabel manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai PT SUN Motor Jebres Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kinerja pegawai PT. SUN Motor Jebres Surakarta.
2. Menganalisis variabel manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai PT. SUN Motor Jebres Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan untuk mengetahui faktor dominan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga pihak perusahaan akan dapat senantiasa menyusun strategi dalam rangka preningkatan kinerja yang pada akhirnya memberikan nilai tambah terhadap perusahaan.
2. Bagi penulis, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bidang ilmu manajemen pemasaran, dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.
3. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka memuat tentang teori dan konsep lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja pegawai, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLGI PENELITIAN

Berisikan mengenai garis besar kegiatan penelitian yang meliputi: jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional, uji instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum PT. SUN Motor Jebres Surakarta , analisis data dan pembahasan hasil analisis.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dasn saran-saran yang perlu disampaikan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN