BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang ini dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : money, machine, method, material & man. Kemajuan perusahaan sekarang ini mengakibatkan pentingnya peran sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan (Agustini,2011). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas,produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang bagus. Sementara itu SDM membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai

dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan hubungan yang harmonis diantara keduanya. Ketika hubungan yang harmonis diantara SDM dan perusahaan tercipta maka suasana kerja akan menjadi baik dan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan produktivitas perusahaan (Robbin & Judge, 2008).

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila SDM memiliki kepuasan kerja yang baik maka laju roda pun akan berjalan kencang yang akhirnya akan menghasilkan prestasi baik. Disisi lain bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik dan berprestasi baik jika kepuasan kerja SDM masih kurang?

Manajemen perusahaan sangat diperlukan untuk terus menjaga dan meningkatkan kinerja SDM. Dalam peningkatan kinerja terdapat pemberian kompensasi yang baik, jenjang pengembangan karir yang jelas dan juga lingkungan kerja yang mendukung. Sistem pemberian kompensasi yang memadai terutama dalam hubungannya dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja SDM seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan. Kompensasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja sehingga SDM dapat menyelasaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan tingkat kepuasan yang diharapkan tercapai, maka seorang individu akan lebih berusaha dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi (Handoko,2008)

Pengembangan karir oleh suatu perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja SDM, namun perusahaan juga perlu menyadari

bahwa SDM adalah manusia biasa yang kadang kala bisa menurun dan bisa naik tingkat kepuasannya, sehingga diperlukan pemberian motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja SDM. Pengembangan karir yang efektif pasti di inginkan oleh semua SDM. Melalui pengembangan karir yang efektif diharapkan dapat meminimalkan ketidakcocokan seseorang dengan peran dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Jika seorang SDM ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya maka individu tersebut akan termotivasi bekerja dengan baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja SDM.

Timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan pada SDM disebabkan oleh banyak faktor yang salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini meliputi lingkungan fisik dan non fisik (Agustini,2011). Lingkungan kerja fisik terdiri dari kursi,meja dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua kejadian yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yaitu hubungan antara SDM dengan atasan maupun hubungan antara sesama rekan kerja. Jika hubungan antara SDM dengan atasan maupun hubungan antara sesama rekan kerja terasa monoton maka akan menimbulkan kebosanan dalam bekerja, selain itu juga dapat mengakibatkan perselisihan antara SDM yang dapat mengganggu aktivitas kerja.

Suatu perusahaan diharapkan menerapkan sistem kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang baik sehingga terdapat hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan SDM yang pada akhirnya dapat mencapai kepuasan kerja.

CV Anugerah Cipta Kreasi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang konveksi kain dan telah berdiri tahun 2006. CV Anugerah Cipta Kreasi mengedepankan pelayanan yang terbaik dengan kompetensi dan kualitas SDM yang terbaik. Namun dalam beberapa akhir belakangan ini terdapat permasalahan dalam perusahaan tersebut yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran individu tersebut ke tempat kerja. Semakin tinggi tingkat absensi individu dalam bekerja secara keseluruhan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahan. Tingkat absensi CV Anugerah Cipta Kreasi pada tahun 2015 dari bulan Januari sampai dengan Desember dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Tingkat Absensi SDM CV Anugerah Cipta Kreasi Tahun 2015

Bulan	Jumlah SDM	Tidak Hadir (Orang)
Januari	75	4
Pebruari	75	2
Maret	75	6
April	75	5
Mei	75	3
Juni	75	4
Juli	75	4
Agustus	75	3
September	75	4
Oktober	75	3
Nopember	75	5
Desember	75	4
Jumlah		47

Sumber : CV Anugerah Cipta Kreasi 2015

Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti SDM maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian

akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Robbins, 2006)

Terdapat juga masalah lainnya yaitu banyaknya SDM yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan merupakan masalah yang cukup serius dimana hal ini cukup mengganggu proses produksi di dalam perusahaan.

Ringkasan kinerja operasional CV Anugerah Cipta Kreasi pada tahun 2013 s/d 2015 menunjukkan jumlah SDM yang resign atau pun yang keluar meningkat setiap tahunnya, dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2 Ringkasan Daftar SDM yang Keluar atau Resign CV Anugerah Cipta Kreasi Periode Tahun 2013 s/d 2015

Tahun	Jumlah SDM	Resign	PHK
2013	70	16	2
2014	68	9	0
2015	75	21	0

Sumber : CV Anugerah Cipta Kreasi 2015

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat pada tahun 2013 SDM yang resign sebanyak 16 orang, dan yang di PHK sebanyak 2 orang. Ini disebabkan SDM tersebut kurang mematuhi aturan yang dibuat perusahaan. Kemudian yang resign tersebut disebabkan karena adanya faktor ketidakpuasan dengan gaji atau dengan pimpinan dan juga dengan SDM yang lainnya. Sehingga terjadi konflik antara SDM dengan pimpinan, dan individu dengan individu. Penurunan SDM yang

keluar pada tahun 2014, baik itu yang disebabkan oleh resign dan tidak terjadinya PHK selama tahun tersebut. Sedangkan pada tahun 2015 terjadi peningkatan kembali SDM yang resign sebanyak 21 orang.

Permasalahan sering keluar masuknya SDM CV Anugerah Cipta Kreasi pada setiap tahunnya dapat mempengaruhi kinerja SDM dan dapat mengganggu proses produksi, karena ketika terdapat SDM yang baru masuk pasti memerlukan adaptasi dengan lingkungan kerja dan membutuhkan pelatihan terlebih dahulu, karena tidak mungkin SDM baru akan langsung mengerti dan mengetahui apa saja tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat menyebabkan efektivitas kerja menurun.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja SDM Melalui Kepuasan Kerja Pada CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang".**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan ringkasan diatas dapat muncul sebuah masalah tentang **Bagaimana pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja** dengan question research sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja SDM di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja SDM di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang?

3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja SDM di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja SDM di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja SDM di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SDM di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang?
8. Bagaimana pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang?
9. Bagaimana pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang?
10. Bagaimana pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja SDM di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang

2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja SDM di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja SDM di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang
4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja SDM di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang
5. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja SDM di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang
6. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SDM di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang
7. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang
8. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang
9. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang
10. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja di CV Anugerah Cipta Kreasi Semarang

1.4. Manfaat Penelitian

1. Teori

Untuk pengembangan wawasan dan pengembangaan mata kuliah SDM di bidang penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM melalui kepuasan kerja SDM.

2. Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan dalam menghadapi masalah serupa.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja SDM.

c. Bagi Akademi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.