

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi menjadikan persaingan antar perusahaan dalam dunia bisnis semakin kuat dan ketat, karena munculnya perusahaan-perusahaan dengan produk yang sama. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, diperlukan peran dari sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi, produktif dan bekerja secara efektif. Karena manusia merupakan faktor dari penggerak alat produksi, dalam hal ini peran manajemen personalia harus mampu merekrut SDM dan menempatkan pada kualifikasinya, pengelolaan yang profesional oleh manajemen sangat diperlukan mengingat para konsumen menuntut produk dengan kualitas yang tinggi.

Kinerja sumber daya manusia (SDM), merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi guna mencapai tujuannya, baik itu untuk organisasi berskala besar maupun organisasi kecil. Agar suatu organisasi dapat dikelola dengan baik dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka organisasi tersebut harus memiliki SDM yang berkualitas.

Pengukuran kinerja dalam organisasi yaitu dianggap penting bagi pimpinan sebagai top manajer, berguna untuk merencanakan dan mengevaluasi apa yang akan dilakukan dimasa depan. Adapun jenis informasi yang digunakan untuk pengendalian dalam menjamin pekerjaan yang telah dilakukan secara efektif dan efisien. Manajer dalam menjalankan tugasnya sehari-hari akan

membutuhkan orang lain dalam operasional organisasinya, dalam hal ini pegawai harus diukur kinerjanya dari.

Kinerja karyawan atau organisasi menurut Robbins (2009) adalah akumulasi hasil akhir dari semua proses. Kegiatan kerja organisasi dan kegiatan tersebut bisa berupa waktu latihan yang intensif pada saat akan lomba, atau bisa pula mengemban tanggungjawab pekerjaan seefisien dan seefektif mungkin. Yang pasti kinerja adalah hasil dari kegiatan tersebut. manajer perlu mengetahui apa yang menjadi faktor penyumbang ke kinerja karyawan yang tinggi.

Menurut Fillipo (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kemampuan pegawai (kompetensi, pendidikan dan pelatihan). Kepuasan kerja juga dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak (As'ad, 2006). Bekerja pada suatu perusahaan dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada perusahaan itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya dibidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat social, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual (Siagian, 2009).

Usaha yang dilakukan perusahaan agar pegawai dapat bekerja dengan baik adalah dengan membuat pegawai puas dengan apa yang diperoleh dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu memberikan kesejahteraan dan perlindungan kepada anggota-anggotanya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman dan tenteram kepada para anggotanya, baik secara fisik maupun psikologis, sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai menurut Dhermawan *et al* (2012), adalah kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Menurut Rofiatun dan Masluri (2011), kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, apabila kompetensi semakin meningkat, maka karyawan dapat menguasai atau memahami bidang pekerjaannya, sehingga karyawan akan merasa puas dan dapat bekerja dengan lebih baik.

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (2006) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Apabila pegawai merasakan lingkungan kerja yang nyaman, maka kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang dirasakan kurang nyaman, maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Kepuasan kerja yang rendah ini membuat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga hasil pekerjaannya kurang maksimal dan kinerja pegawai semakin rendah.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012:323). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Ley, et al. (2007) menyatakan bahwa jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai. Winanti (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Qamariah dan Fadli (2011) juga memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Hal yang penting bagi karyawan adalah kompensasi, dengan adanya kompensasi maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Untuk itu perusahaan hendaknya memberikan kompensasi yang layak bagi kemanusiaan dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kompensasi menurut Ranupandojo (2005) adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Orang akan bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dari

kompensasi. Jika kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan hidupnya maka karyawan akan merasa puas, sehingga apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebab apabila kebutuhan hidup terpenuhi, maka karyawan akan senang dan giat dalam melakukan kinerja.

Kepuasan merupakan suatu sikap positif yang nampak pada karyawan mencerminkan perasaan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi. Kepuasan menurut Ancok (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus dari faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. apabila semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang akan dirasakan oleh individu tersebut dan begitu juga sebaliknya. Jika kepuasan kerja meningkat maka karyawan akan merasa senang dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal dan dengan kepuasan kerja yang baik maka akan berpengaruh baik juga terhadap kinerja dan kinerja akan meningkat.

Obyek penelitian ini adalah PT. Apanel One Indonesia yang bergerak dalam industri garmen. Dalam menjalankan tugasnya PT. Apanel One Indonesia mengharapkan adanya kinerja pegawai yang baik, yang tercermin dari tercapainya target produksi. Pemasalahan yang terjadi karena jumlah produksi PT. Apanel One Indonesi semakin menurun. Berikut ini adalah jumlah produksi PT. Apanel One indonesia selama tahun 2012-2016.

Tabel 1.1
Target dan Realiasi Hasil Produksi
PT. Apanel One Indonesia
Tahun 2012-2016

Tahun	Target	Realisasi	Prosentase
2012	1.290.300	1.239.439	96,05
2013	1.285.600	1.243.103	96,69
2014	1.290.500	1.251.137	96,95
2015	1.265.200	1.213.353	95,90
2016	1.225.400	1.180.658	96,34

Sumber : PT. Apanel One Indonesia, 2016

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa selama tahun 2012-2016 hasil produksi PT. Apanel One Indonesia mengalami penurunan bahkan tidak mencapai target produksi. Tidak tercapainya target produksi adalah kerugian, sebab biaya tenaga kerja sudah diperhitungkan pada saat perencanaan target produksi. Melalui pengamatan dapat diketahui bahwa tidak tercapainya target produksi disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman, dimana sistem kelompok atau line menyebabkan terjadinya kelompok-kelompok dalam bagian produksi, hal ini menyebabkan kurang kondusifnya hubungan kerja antar sesama rekan kerja. Dengan hal itu menjadikan kinerja karyawan pada PT.Apanel One Indonesia semakin menurun target yang ditetapkan oleh perusahaan selalu menurun disetiap tahunnya.

Penyebab menurunnya kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Apanel One Indonesia adalah masalah kompetensi dari karyawan produksi, dimana karyawan produksi kurang di beri kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya, seperti mengikuti pelatihan atau studi banding. Masalah kompensasi juga memberikan dampak pada target produksi yang tidak tercapai, dimana kompensasi yang diberikan PT. Apanel One Indonesia kepada karyawan

tidak menganut sistem lembur, akan tetapi gaji di berikan lebih banyak dari UMR, dengan catatan lembur tidak di ukur dengan jam. Lembur sebentar dan lama, kompensasinya sama, sehingga menimbulkan ketidakpuasan yang berakibat pada kinerja. Atas dasar fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja SDM.

Berdasarkan uraian di atas, maka judul dalam penelitian ini adalah :
”Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Apanel One Indonesia)”.

1.2. Rumusan Masalah

PT. Apanel One Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi garmen, permasalahan terjadi karena jumlah produksi PT. Apanel One Indonesia semakin menurun, target produksi tidak tercapai dan tingkat absensi yang meningkat. Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana mengembangkan model peningkatan kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM di PT. Apanel One Indonesia. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka di susun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Apanel One Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja di PT. Apanel One indonesia?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Apanel One Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Apanel One Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Apanel One Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Apanel One Indonesia ?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Apanel One Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan menganalisis :

1. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja di PT. Apanel One Indonesia.
2. Pengaruh lingkungan kerjai terhadap kepuasan kerja di PT. Apanel One Indonesia.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Apanel One Indonesia.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Apanel One Indonesia.
5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Apanel One Indonesia.
6. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Apanel One Indonesia.
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Apanel One Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil-hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoretis dan praktis, khususnya bagi organisasi karyawan PT. Apanel One Indonesia.

1. Bagi Penulis

Mengembangkan dan menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada PT. Apanel One Indonesia dalam melakukan kebijakan, khususnya tentang pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening..

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Memberikan masukan secara teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diaplikasikan dalam organisasi perusahaan.