

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi ekonomi yang terjadi saat ini membawa pengaruh besar pada dunia dan membuat persaingan menjadi semakin kompetitif. Keragaman secara global membuat semua negara memiliki kesempatan yang sama untuk turut serta berkompetisi dalam dunia internasional. Semua negara mempunyai tujuan yang sama untuk mendapatkan pertumbuhan ekonomi yang baik, dimana hal tersebut sebagai indikator keberhasilan suatu negara.

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang yang terus melakukan berbagai perubahan guna untuk menjadi yang lebih baik. Melalui pilar-pilarnya seperti BUMS yang dianggap mampu menopang dan memajukan kesejahteraan masyarakat secara adil dan merata. Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) adalah badan usaha yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta yang berorientasi pada laba optimal. Semakin hari jumlahnya terus meningkat, baik dari yang skala kecil sampai terbesar. Dengan adanya situasi tersebut, maka perlu memperhatikan kondisi pasar dan prospeknya serta mampu memanfaatkan setiap peluang yang ada dengan mempertimbangkan segala aspek supaya bias berjalan lebih mudah dalam mencapai tujuan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka perlu menerapkan fungsi tentang manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen produksi dan MSDM.

Manajemen pemasaran mempunyai tugas dalam perencanaan produk, kebijakan harga, melakukan promosi, distribusi penjualan dan membuat strategi pemasaran. Perencanaan produk adalah proses menciptakan ide produk dan menindaklanjuti sampai produk diperkenalkan ke pasar. Kebijakan harga diartikan sebagai keputusan mengenai harga-harga yang akan ditetapkan pada suatu produk tertentu yang akan di ikuti dalam jangka waktu tertentu. Harga itu sendiri adalah titik krusial, karena penetapan harga akan berpengaruh terhadap permintaan pasar, pendapatan dan persaingan. Promosi merupakan kegiatan dalam menginformasikan produk atau jasa dengan membujuk dan mengingatkan konsumen untuk membeli produk tersebut. Promosi sendiri dapat dilakukan melalui berbagai media yaitu, internet televisi, radio, koran, majalah, pamflet, banner dan lain sebagainya. Distribusi penjualan adalah kegiatan penyaluran barang dan jasa dari produsen kepada konsumen. Pelaku kegiatan distribusi tersebut dinamakan distributor. Strategi pemasaran adalah upaya memasarkan sebuah produk, baik itu barang atau jasa dengan menggunakan pola rencana dan taktik tertentu. Strategi pemasaran sendiri dipertimbangkan melalui 4P yaitu :*product, price, place, promotion*.

Pendanaan bersumber dari ekuitas atau modal sendiri yang didapatkan dari tabungan personal, investor, modal ventura dan penjualansaham. Dalam pengelolaan sumber dana tersebut harus dilakukan dengan efektif dan efisien supaya dana yang dimiliki dapat terserap dengan baik. Laporan arus kas merupakan semacam akumulasi dari aktifitas keuangan perusahaan. Arus kas biasanya di laporkan per tahun untuk mempermudah evaluasi dan sebagai acuan dalam menyusun rencana keuangan di tahun berikutnya. Laporan modal kerja

adalah laporan keuangan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang perubahan modal kerja perusahaan, serta sebab-sebab perubahan tersebut dalam penggunaannya pada suatu periode.

Manajemen produksi merupakan salah satu bagian yang mempunyai peran dalam mengordinasikan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan. Untuk kegiatan ini, perlu dibuat keputusan yang berhubungan dengan usaha untuk mencapai tujuan agar barang dan jasa yang dihasilkan sesuai dengan apa yang direncanakan.

MSDM mempunyai wewenang untuk menyeleksi dan memilih tenaga kerja yang kreatif serta terampil dan menempatkan sesuai dengan bidang keahliannya. Sebelum proses seleksi dilakukan, perusahaan harus mengadakan rekrutmen terlebih dahulu. Dengan tujuan mendapatkan calon karyawan sebanyak mungkin sehingga memiliki kesempatan lebih besar untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Penempatan karyawan merupakan suatu proses yang menentukan posisi karyawan dalam bekerja sesuai dengan bidangnya supaya mampu bekerja secara profesional. Penempatan yang tepat dalam posisi jabatan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013). Mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Dengan harapan jika karyawan mampu bekerja dengan baik, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Berbagai

factor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan : 2017). Kompensasi telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kesepakatan dua belah pihak antara perusahaan dan karyawan, di dalamnya terdapat system gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya yang menghubungkan kompensasi dengan tingkat kinerja dalam hal tertentu. Tetapi kompensasi yang diterima bias saja berbeda berdasarkan bidang kerja. Pemberian kompensasi menjadi sangat penting karena dengan hal tersebut karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer, sekunder atau pun tersier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan semangat dan kualitas kerja para karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja mereka.

Selain kompensasi faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan dan lain sebagainya (Farida & Hartono, 2016). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut, dimana karyawan melakukan segala aktivitas bekerja mereka setiap harinya. Lingkungan kerja yang baik dan

kondusif akan memberikan rasa nyaman pada karyawan yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara maksimal.

Faktor lainnya yang diduga mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen karyawan. Komitmen karyawan adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara organisasi tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya agar organisasi tersebut berjalan harmonis, hal ini tidak bisa diabaikan oleh perusahaan karena dengan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan mengganggu psikologis karyawan. Perusahaan seharusnya dapat memberikan cerminan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka pengamat tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan mengarah pada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Bengkel Las Kalimas.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Las Kalimas?
2. Apakah secara simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Las Kalimas?
3. Faktor mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Las Kalimas?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Las Kalimas
2. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Las Kalimas
3. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Las Kalimas

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, terutama pihak berikut :

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai Sumber Daya Manusia. Penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi yang terjadi dilapangan.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan kajian informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang berminat serta membutuhkan informasi tentang SDM. Dapat menambah ilmu pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memperluas cakrawala berpikir untuk melakukan studi lebih lanjut yang lebih mendalam maupun hanya untuk menambah ilmu tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Serta dapat menambah daftar pustaka di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan informasi bagi perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya untuk meminimalisir tingkat penurunan kinerjakaryawan yang terjadi di perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dan juga digunakan sebagai bahan bacaan dan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan aspek SDM lainnya yang lebih baik.

