

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Karena suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki manajemen yang baik dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Berbagai macam visi dan misi yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai tugas untuk membawa perusahaan mencapai tujuan mereka. Dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan. Berkembangnya suatu perusahaan tentunya tidak akan terlepas dari sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai pelaksana perintah dan kebijakan perusahaan, tetapi lebih berperan sebagai subyek atau pelaku yang turut menentukan kelangsungan terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Pada saat ini fungsi sumber daya manusia diarahkan untuk menambah nilai yang tinggi pada suatu perusahaan. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini

menunjukkan perusahaan harus mampu menganalisa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut, sumber daya manusia adalah faktor penting yang harus diperhatikan perkembangannya.

Memiliki SDM yang profesional akan sangat membantu memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya penting bagi perusahaan. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang kompeten dan berkinerja baik, akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing di era yang sangat kompetitif saat ini. Peran karyawan dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi, maka perusahaan dapat terdorong untuk meraih keberhasilan yang diharapkan. Sebaliknya, bila kinerja karyawan menurun, maka hal tersebut dapat merugikan perusahaan (Ardiani, 2017). Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang dituntut oleh setiap perusahaan demi kepentingan dan perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu membuat dan meningkatkan kinerja karyawannya diperusahaan. Karena kinerja merupakan aspek yang terpenting dan harus diperhatikan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang

lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan perusahaan harus mampu menganalisa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut, sumber daya manusia adalah faktor penting yang harus diperhatikan perkembangannya.

Memiliki SDM yang profesional akan sangat membantu memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya penting bagi perusahaan. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang kompeten dan berkinerja baik, akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing di era yang sangat kompetitif saat ini. Peran Karyawan dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi, maka perusahaan dapat terdorong untuk meraih keberhasilan yang diharapkan. Sebaliknya, bila kinerja karyawan menurun, maka hal tersebut dapat merugikan perusahaan (Ardiani, 2017). Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang dituntut oleh setiap perusahaan demi kepentingan dan perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu membuat dan meningkatkan kinerja karyawannya diperusahaan. Karena kinerja merupakan aspek yang terpenting dan harus diperhatikan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan (Jufrizen, 2015). Kinerja adalah

hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Arianty, 2015). Agar kinerja karyawan selalu konsisten setidaknya organisasi selalu memperhatikan masalah pekerjaan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. Larbi (2014) mengatakan kompensasi adalah sebuah konsep yang tidak biasanya diberikan perhatian di banyak organisasi. Kompensasi sebagian besar dilihat seperti uang tunai dan karenanya aspek-aspek lain diabaikan. Melihat kompensasi sebagai sistem holistic dimana untuk mengelola pada produktivitas berkaitan dengan pengembangan organisasi. Gaji tentusaja bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya gajilah yang merupakan faktor utama mengapa orang mau bekerja. Gaji yang tinggi merupakan salah satu pendorong utama bagi kepuasan pegawai, namun tidakberarti gaji yang tinggi maka produktivitas akan tinggi pula, karena masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas tersebut. Oleh karena itu aparatur sebagai sumber daya manusia yang ada dalam organisasi pemerintah perlu dikembangkan dan dioptimalkan kinerjanya melalui berbagai upaya, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak agar produktifitas, kualitas, dan pelayanan sebagai sasaran akhir dapat tercapai.

Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi, seyogyanya harus dimiliki setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

PT Boma Bisma Indra (Persero) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki 3 unit usaha divisi mesin dan peralatan industri (MPI) dan unit foundry di Pasuruan, unit manajemen proyek dan jasa (MPJ) di Surabaya dan satu anak perusahaan yaitu PT Bromo Steel Indonesia (PT BOSTO) di Pasuruan. Perusahaan yang saya teliti adalah unit divisi mesin, peralatan industri dan unit foundry (MPI) yang berada di Pasuruan. Bergerak dibidang Industri dan Perbengkelan dengan kegiatan usaha : merencanakan, merkonstruir, menggambar, membuat, menyerahkan, dan memasang onderdil, alat-alat, instalasi- instalasi & pabrik-pabrik lengkap untuk industri gula dan industri-industri lain. Penerapan kompensasi dan etos kerja disana sudah baik, seperti pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka telah sesuai dengan jam kerja yang diberikan. Etos kerjanya juga dijalankan dengan baik oleh atasan maupun bawahannya, tinggal bagaimana cara mengoptimalkannya lagi. Dengan

cara memberikan apresiasi dan menghormati partisipasi karyawan dan memotivasi karyawan untuk memiliki sikap inisiatif yang tinggi.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari uraian diatas, maka permasalahan yang diteliti yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan Etos Kerja secara simultan atau bersama sama terhadap kinerja karyawan studi pada PT.Boma Bisma Indra (persero)?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi dan Etos kerja,secara parsial terhadap kinerja karyawan studi pada PT.Boma Bisma Indara (persero)?

## **C. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan Etos Kerja secara simultan atau bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Boma Bisma Indra (persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan Etos Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Boma Bisma Indra (persero).

## **D. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai work overload, kompensasi,dan etos kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

2. Bagi akademik

Penelitian ini dapat diharapkan dapat menambah refrensi dan bacaan

untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia. Khususnya yang berhubungan dengan work overload, kompensasi, dan etos kerja.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, dan etos kerja kinerja karyawan sertamemperoleh informasi yang memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen