

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Didalam suatu perusahaan diperlukan SDM sebab berperan sebagai subjek implementasi kebijakan serta oprasional perusahaan. jamis sumber daya (modal, mesin) tidak serupa dengan SDM, perlakuannya juga tidak sama, terutama SDM ataupun karyawan. Mengembangkan kualitas sumberdaya manusia merupakan suatu keharusan bagi perusahaan guna mewujudkan kualitas SDM professional serta visioner, sehingga mampu mencapai produktivitas secara optimum dan bertumbuh dalam memperoleh kualitas sumber daya manusia professional serta produktif (Khair, 2017).

SDM ialah bagian terpenting dari organisasi atau perusahaan, meskipun seluruh faktor yang diperlukan telah terpenuhi, tapi tidak terdapat karyawan, maka organisasi atau perusahaan tidak akan mampu beroperasi. Hal ini disebabkan manusia bertindak sebagai penggerak untuk berjalannya operasional perusahaan (Tanjung, 2016).

Efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi sangat bergantung dengan kontribusi SDM. Mengingat pengetahuan ialah faktor terpenting bagi kompetensi, manajemen SDM bertambah penting, terutama keberhasilan dalam pengelolaan SDM dapat menjadi satu diantara berbagai faktor keberhasilan organisasi untuk menciptakan organisasi unggul, kompetitif, dan berkelanjutan untuk mendukung tujuan organisasi secara optimal (Amirullah, 2015)

Kualitas kinerja dari karyawan yang bertambah baik, mengakibatkan bertambah besar pula kekuatan daya saing dari perusahaan bagi daya lain perusahaan, SDM ialah asset berharga yang wajib diperhatikan dengan baik sehingga perusahaan lebih memperhatikan setiap rincian program terkait dalam mengembangkan kinerja karyawan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas serta bermut. Keberhasilan dari kinerja karyawan bukan hanya bergantung pada aspek Pendidikan serta pelatihan, tapi bisa melalui keorganisasian, prestasi, produktivitas. Bagian dari kunci sukses perusahaan yakni kualitas sumber daya manusia yang didapatkan melalui proses manajemen yang baik dan tepat (Sugiyanto, 2010).

Dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya dengan pemberian kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang di harapkan dapat memberikan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Dengan proses itu, karyawan diharap bisa memaksimalkan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya. Pemberian kompensasi dan terciptanya lingkungan kerja yang baik serta mengedepankan kepuasan kinerja karyawan merupakan kewajiban dari sebuah perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam mencapai suatu tujuan yang telah di tentukan.

Sebuah prestasi kinerja karyawan bukanlah hal yang biasa, akan tetapi banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. prestasi akan dapat di capai jika didahului dengan perbuatan yaitu dalam melaksanakan tugas yang di bebankan. karyawan akan lebih profesional dan bertanggung jawab dalam

melakukan sebuah pekerjaan apabila perusahaan dapat memperhatikan dan mengerti akan kebutuhan para karyawan.

Untuk tercapainya keselarasan suatu tujuan, pemimpin perusahaan agar dapat memberikan perhatian khusus guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimum agar dapat tercapainya sebuah tujuan perusahaan sehingga di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan sebuah lingkungan yang baik dan kondusif terhadap lingkungan kerja. Setiap karyawan belum tentu bersedia memberikan semua jasa atau prestasi yang dimiliki secara maksimal. Sehingga pentingnya sebuah pendorong atau motivasi agar seseorang dapat mengeluarkan seluruh kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Daya dorong bisa di artikan dalam bentuk imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan atau juga di sebut sebuah kompensasi. Secara umum pemberian kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin tercapainya sebuah kadilan internal dan eksternal dalam perusahaan.

Kompensasi menurut (S.Mujanah, 2019:01) yakni seluruh pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima oleh seorang karyawan sebagai kompensasi dari tenaga atau jasa yang telah di berikan bagi perusahaan. imbalan atau kompensasi bersifat baik yakni sistem yang dapat menjamin kepuasan terhadap para karyawan didalam sebuah perusahaan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu di perhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja yang kondusif agar dapat tercapainya sebuah tujuan dalam perusahaan.

Menurut Serdamayanti (2001:142-143) mengemukakan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja ini muncul sesuai situasi yang ada didalam perusahaan. Kepuasan kerja ini dapat mencerminkan sebuah perasaan seorang karyawan (senang ataupun tidak, nyaman ataupun tidak).

Selain faktor pemberian kompensasi dan lingkungan kerja, faktor kepuasan kerja juga harus dapat di perhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan agar dapat tercapainya sebuah tujuan. Kepuasan kerja dari karyawan ialah hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan, sebab bila karyawan merasa puas, maka bisa menstimulus kinerja lebih baik. Melalui kepuasan kinerja dari karyawan, bisa mencegah terjadinya sikap yang menyimpang dalam pekerjaan (pembentukan serikat, dan perkumpulan yang kurang pantas) (Rosimini & Tanjung, 2019). Faktor kepuasan kerja ialah bagian dari faktor yang menjelaskan kenapa seseorang ingin bekerja. Bila karyawan memiliki dan mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani, maka dapat memunculkan perasaan Bahagia ketika bekerja. Kepuasan itu berpotensi menambah kualitas kerja karyawan (Siagian & Khair, 2018).

PT. Agri Makmur Pertiwi merupakan perusahaan nasional yang bergerak pada bidang pembenihan jagung, padi, buah dan sayuran unggul. PT. Agri Makmur Pertiwi yang beralamatkan JL, raya Pare – Kediri Desa Sambirejo, kec. Pare Kab. Kediri, Jawa Timur.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada PT. Agri Makmur Pertiwi kabupaten Kediri, tentunya akan menjadi pondasi bagi peneliti untuk menyumbang pemecahan masalah bagi masalah-masalah dari para karyawan didalam proses menjalankan pekerjaan. Tapi dari beberapa permasalahan di PT. Agri Makmur Pertiwi kabupaten Kediri, peneliti menerapkan batasan masalah berupa kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agri Makmur Pertiwi kabupaten Kediri** “

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agri Makmur Pertiwi.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agri Makmur Pertiwi.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agri Makmur Pertiwi.
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agri Makmur Pertiwi.
5. Manakah diantara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh dominan bagi kinerja karyawan PT. Agri Makmur Pertiwi.

Tujuan Penelitian

Memperhatikan rumusan masalah, tujuan yang ditetapkan yakni:

1. Untuk mengetahui deskripsi variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agri Makmur Pertiwi
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi bagi kinerja karyawan pada PT. Agri Makmur Pertiwi.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja karyawan pada PT. Agri Mkmur Pertiwi.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja bagi kinerja karyawan pada PT. Agri Makmur Pertiwi.
5. Mengetahui manakah diantara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan bagi kinerja karyawan PT. Agri Makmur Petiwi.

Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penulisan ini dapat memberikan masukan ilmu dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya tentang kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kinerja karyawan yang diperoleh selama di dalam perguruan tinggi atau perkuliahan dan penelitian ini di harapkan dapat mendiskusikan lebih jelas tentang teori kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai literatur atau referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya di dalam bidang sumber daya manusia.

2. Secara praktis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran atau informasi tambahan tentang permasalahan yang mencakup kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja bagi kinerja karyawan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat digunakan sebagai masukan dalam menentukan strategi di masa yang akan datang.