

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi suatu hal yang sangatlah krusial bagi perusahaan. Maka dari itu faktor kesejahteraan dan rasa nyaman ketika bekerja sangat diperlukan guna mempengaruhi kinerja. Hal-hal yang harus dipertimbangkan suatu perusahaan supaya memberikan rasa nyaman bagi karyawan ketika bekerja yaitu dengan memberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang ditanggung, fasilitas kerja yang mempermudah para pekerja, sekaligus mewujudkan lingkungan kerja yang penuh kenyamanan bagi setiap karyawannya. Tiga hal tersebut begitu berpengaruh kepada kinerja karyawan sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan sangatlah penting bagi perkembangan sebuah perusahaan dan keberhasilan dalam membuat suatu produk. Kinerja atau biasa disebut prestasi kerja ialah hasil kerja yang diwujudkan oleh suatu individu atau pekerja dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai tanggung jawabnya. Mangkunegara (2010) mengemukakan faktor yang berpengaruh kepada kinerja yaitu *ability* (kemampuan) dan faktor lainnya. Maka dari itu perusahaan apabila ingin meningkatkan sebuah SDM di perusahaan harus memperbaiki faktor tiga diatas yaitu insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja perusahaan. Di mana peristiwa tersebut terjadilah perpindahan arus barang dan layanan antar berbagai negara kawasan Asia Tenggara.

Definisi dari performance atau kinerja yakni suatu gambaran terkait tingkat pencapaian implementasi suatu kebijakan atau program kegiatan dalam upaya mencapai visi, misi, tujuan, serta sasaran organisasi yang sudah dimuat dalam perencanaan strategi organisasi tersebut. Kinerja bisa diukur dan juga diketahui apabila sekelompok karyawan atau individu sudah memiliki standar atau kriteria yang menjadi tolak ukur keberhasilan yang sudah organisasi tetapkan. Maka dari hal tersebut, apabila dalam pengukuran tersebut tidak ada target dan tujuan yang ditetapkan, maka kinerja organisasi atau kinerja pada seseorang tidak akan bisa diketahui apabila indikator dari keberhasilannya tersebut tidak ada (Moehariono, 2012: 95).

Hasibuan (2001) mengemukakan bahwasanya kinerja ialah sebuah hasil kerja individu yang sudah direalisasikan atas dasar keterampilan, kesungguhan, pengalaman dan waktu dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan kepadanya. Lalu, pakar lain yaitu Robbins (1996) menjelaskan bahwasanya sejumlah faktor yang mampu berpengaruh kepada kinerja karyawan ialah pemberian fasilitas kerja. *Guible et al* (1996); Kallaus dan Keeling (1996) mengungkapkan bahwasanya hal yang penting yang berguna bagi peningkatan kinerja karyawan ialah dengan menentukan dan mempergunakan peralatan dan furniture yang sesuai.

Di era Globalisasi ini memiliki pengaruh-pengaruh yang secara langsung ataupun pengaruh yang tidak langsung kepada organisasi dan

manusia di dalamnya. Menghadapi globalisasi sekarang ini, semuanya dipaksa serba canggih. Di semua bidang, inovasi dan kreatifitas sangat penting. Indonesia sendiri mengalami persaingan global dengan lingkungan yang bervariasi. Karakteristik lingkungan yang bervariasi ini bisa menjadikan suatu ancaman sekaligus peluang bagi Indonesia. Pemerintah sudah mengeluarkan Inpres No. 11 Tahun 2011 mengenai Pelaksanaan Komitmen Cetak Biru MEA untuk menangani pasar bebas ASEAN.

Kemunculan MEA merupakan tantangan secara mengglobal yang harus dihadapi oleh para pelaku atau perusahaan dalam negeri. Meningkatkan kualitas SDM menjadi suatu hal yang mampu disaingkan suatu perusahaan terhadap perusahaan lainnya. Tekanan globalisasi bertambah meningkat di era kemajuan informasi dan teknologi yang semakin canggih. Hasil dari globalisasi ini sangat berpengaruh dalam hal menunjang segala kemampuan perubahan yang terjadi di dunia. Perubahan ini memaksa masyarakat Indonesia untuk lebih memperhatikan stimulus global terhadap permasalahan yang muncul.

Sumber Daya Manusia atau SDM sangat berpengaruh dan diperlukan dalam memperhatikan rangsangan global saat ini. Sumber daya manusia merupakan penduduk yang bertempat tinggal di suatu wilayah dengan ciri atau karakteristik demografis, sosial dan ekonomi yang dapat digunakan untuk pembangunan. Untuk menjawab tantangan MEA, manajemen Sumber Daya Manusia menjadi sesuatu yang amatlah

signifikan. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan dan pengelolaan SDM yang akurat dan tepat dalam suatu organisasi bisnis. SDM termasuk salah satu faktor terpenting pada organisasi sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia bisa dikatakan faktor yang sifatnya sentral dalam organisasi, segala macam tujuan dan bentuknya, organisasi dibuat dengan berlandaskan berbagai visi untuk kepentingan individu atau manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan krusial dalam organisasi, sehingga tiap organisasi haruslah memperoleh atau memiliki tenaga kerja yang produktif dan berkualitas dalam menjalankan organisasinya. Sangat ketatnya persaingan pada era global kini menjadikan sumber daya manusia dinilai merupakan faktor yang berperan utama dan penting dalam mempertahankan kelanjutan organisasi, penciptaan kepercayaan publik dan juga kredibilitas. Sumber daya manusia berharga dan sebagai modal utama dalam organisasi dimana ini merefleksikan penekanan lebih terhadap sumber daya tak berwujud dibandingkan yang nyata (Kalangi, 2010).

Aset paling penting yang perusahaan miliki di antaranya yakni tenaga kerja atau karyawan. Karyawan dalam organisasi bisa dikatakan sebagai pionir utama yang menjadi faktor penentu kegagalan ataupun keberhasilan organisasi. Untuk bisa memastikan retensi dan kinerja karyawan yang maksimal, maka dalam hal ini organisasi perlu untuk

memperhatikan bermacam cara yang tepat untuk memberikan penghargaan pada karyawan supaya memperoleh hasil yang tepat sesuai

target dan visi perusahaan secara maksimal. Kinerja karyawan akan dinilai merupakan tulang punggung bagi organisasi. Kesetiaan karyawan dipengaruhi oleh kesadaran dan pengetahuan akan budaya yang dapat meningkatkan perilaku organisasi. Norma dan nilai karyawan berlandaskan identifikasi manajemen adalah yang mampu menunjang peningkatan kinerja karyawan. Kesadaran terhadap kualitas dapat membantu peningkatan pengembangan karyawan dan organisasi (Sangkay et al., 2016).

Dengan demikian, sumber daya manusia setiap perusahaan haruslah dijaga supaya SDM perusahaannya selalu terjaga, baik dari segi kesehatan, remunerasi maupun kinerja sumber daya yang terdapat di perusahaannya. Faktor perubahan dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan kompleks memaksa semua perusahaan dan organisasi untuk menjadi lebih *professional* untuk bertahan dan berkembang pada era globalisasi ini. Dengan pengendalian dan perencanaan yang cermat, tujuan perusahaan masa depan dapat berhasil dicapai.

Mengingat kondisi sekarang ini, peranan pengelolaan sumber daya manusia sudah bergeser dan akan senantiasa berkembang seiring dengan berkembangnya era globalisasi ini. Perubahan lingkungan pasar yang kompetitif dan pengakuan bahwasanya manajemen sumber daya

manusia perlu lebih ekstra memusatkan perhatiannya kepada karyawan yang dinilai sangat berbakat. Ketidakmampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yang memiliki potensi tinggi bisa jadi membawa perusahaan kepada kegagalan dalam strategi kalah saing pemerkerjaan karyawan.

Agar perusahaan dapat berhasil dalam berkompetensi pada hal mempertahankan karyawannya, organisasi perlu lebih adaptif, tangguh, gesit, serta berfokus pada pelanggan. Akibatnya, pengelolaan sumber daya manusia dilarang terlibat dalam kegiatan yang hanya mengelola kegiatan ketenagakerjaan, hubungan industrial, atau penyelenggaraan kemakmuran karyawan kerja tradisional. Pengelolaan sumber daya manusia perlu lebih memiliki integritas dalam pengelolaan dan proses merencanakan strategis organisasi perusahaan.

Guna menunjang perubahan organisasi, dibutuhkan perubahan individual. Proses mengharmonisasikan perubahan organisasi dengan perubahan seseorang ini tentu tidak gampang. Pemimpin yang biasanya menjadi teladan oleh karyawan-karyawannya dan organisasi, sehingga perubahan ini dapat dimulai melalui para petinggi perusahaan-perusahaan tersebut. Sekarang ini, banyak perusahaan sudah tumbuh dan berkembang cepat di Indonesia. Contohnya perusahaan manufaktur di Indonesia yang secara bertahap mengambil alih pangsa pasar global. Sebagai bagian dari kegiatannya, PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo memiliki

banyak perencanaan kerja yang dibagi menjadi beberapa bagian untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebagaimana latar belakang tersebut, bisa ditarik kesimpulan tujuan peneliti dalam memilih untuk meneliti “Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.”

### **1.1 Rumusan Masalah**

Sebagaimana latar belakang diatas, sehingga peneliti dapat menentukan rumusan masalah yang hendak dikaji antara lain :

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo?

## **1.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.

## **1.3 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil kepenelitian ini hendaknya bisa digunakan dalam memberikan kontribusi dalam hal keilmuan khususnya pada bidang ilmu manajemen khususnya dalam memperhatikan hal kompensasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini hendaknya bermanfaat sebagai bahan referensi atau kajian dalam menambah ilmu pengetahuan di bidang bisnis dan menjadi bahan perbandingan pada kepenelitian di masa yang akan datang.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil kepenelitian ini hendaknya bisa menyampaikan manfaat atau masukan terhadap perusahaan yang diteliti terlebih kepada PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo dalam mempertimbangkan pentingnya faktor pemberian kompensasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja dalam kinerja karyawan.

## 3. Manfaat Akademi

Hendaknya kepenelitian ini mampu menjadi sumbangasih di perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya, khususnya pada hal pemberian kompensasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.