

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam organisasi apapun sumber daya manusia (SDM) menempati kedudukan yang paling penting. Menurut Simamora Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sementara itu, menurut Marwansyah, (2014:4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan hubungan industrial. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi mengacu pada sikap baru, terbuka mengenai mempraktekan manajemen secara internasional. *J.A.F. Stoner ohmae* dalam Lailatul Qomariah (2015) Manajemen sumber daya manusia global adalah penggunaan sumber daya global untuk memandang batasan geografis.

Masyarakat Ekonomi ASEAN atau yang biasa disingkat menjadi MEA secara singkatnya bisa diartikan sebagai bentuk integrasi ekonomi ASEAN yang artinya

semua negara-negara yang berada di kawasan Asia Tenggara menerapkan sistem perdagangan bebas. Indonesia dan seluruh negara-negara ASEAN lainnya (9 negara lainnya) telah menyepakati perjanjian MEA tersebut atau yang dalam bahasa Inggrisnya adalah ASEAN *Economy Community* atau AEC. MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) pada hakikatnya adalah adanya suatu program satu pasar tunggal yang dibentuk oleh ASEAN dengan tujuan untuk meningkatkan investasi asing di kawasan Asia Tenggara. Indonesia sebagai anggota aktif ASEAN dan ikut pula dalam deklarasi ASEAN pertama kali tentu membuka arus perdagangan barang dan jasa ke dalam wilayah teritorial negara Indonesia sesuai dengan perjanjian MEA 2016. Dengan terbukanya arus perdagangan antar negara anggota ASEAN tersebut tentu saja MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) menjadi hal yang menarik untuk diulas dan dibahas. Salah satunya adalah meningkatkan kualitas SDM melalui jalur pendidikan. Selain itu, dalam rangka memberikan layanan pendidikan yang bermutu, pemerintah telah membangun sarana dan prasarana pendidikan secara memadai, termasuk rehabilitasi ruang kelas rusak berat. Data Kemdikbud tahun 2011 menunjukkan bahwa masih terdapat sekitar 173.344 ruang kelas jenjang SD dan SMP dalam kondisi rusak berat. Menurut Lijan Poltak Sinambela, (2016:9) sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional.

Dalam praktik sehari-hari, kita temukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama dengan manajemen sumber daya manusia. Marwansyah, (2016:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai

pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selain itu, menurut Lijan Poltak Sinambela, (2016:8) manajemen sumber daya manusia adalah suatu produser yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Kompensasi merupakan kajian manajemen yang paling sulit dan menantang bagi manajemen sumber daya manusia (MSDM), mengingat kajian kompensasi ini mengandung banyak dimensi yang cukup sensitif dan berimplikasi luas dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karenanya, dibutuhkan pembahasan yang sistematis, holistik, dan komprehensif. Lijan Poltak Sinambela (2016:218) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan atau organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi menurut cara pemberiannya di bagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi yang terjadi di PT. Pegadaian cabang Ponorogo memiliki kurangnya kompensasi finansial secara langsung kepada karyawan seperti jika karyawan magang/ honorer tidak mendapatkan bonus dan tunjangan hanya mendapatkan gaji pokok, jika karyawan tetap akan mendapatkan bonus, tunjangan dan lain sebagainya.

Hubungan antara Kompensasi dengan kinerja karyawan adalah besar kecilnya kompensasi yang diterima, baik secara langsung maupun tidak langsung

akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Sylvan Herviani, (2016) kompensasi yang nilainya besar, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan demikian pula sebaliknya. Sedangkan hubungan antara Kompensasi dengan kinerja karyawan di PT. Pegadaian cabang Ponorogo sangat berpengaruh besar karena karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo memiliki kinerja yang kompetitif sehingga banyaknya persaingan untuk memperoleh kompensasi/ imbalan.

Biasanya, seseorang memasuki suatu perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda. Meskipun demikian, alasan utama seseorang masuk dalam perusahaan umumnya untuk memperoleh umpan balik berupa imbalan atau kompensasi. Selain itu, argumentasi berikutnya adalah agar orang tersebut dapat memiliki karir yang baik. Pada hakikatnya, pengembangan karir adalah kewajiban perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perusahaan yang maju, tentu memiliki struktur organisasi yang jelas dan disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi. Kompensasi dengan pengembangan karir adalah dua variabel yang saling berhubungan. Menurut Lijan Poltak Sinambela, (2016:260) Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut manajemen karier, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Namun pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo ditemukan kondisi dimana pengembangan karir terbentuk dalam suatu ikatan pendidikan dan pengalaman yang matang, apa bila semakin tinggi tingkat pendidikan yang diraih maka semakin tinggi pula jabatan yang dimiliki.

Hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan adalah pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis didalam perusahaan, secara otomatis akan mempengaruhi pengembangan karir yang di miliki setiap individu untuk menciptakan perusahaan yang maju. Menurut Ni Luh Putu Ariesta A.D, (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan metode perencanaan terorganisir yang digunakan untuk menyesuaikan kinerja karyawan dengan kebutuhan bisnis dari suatu organisasi. Hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Ponorogo karyawan berlomba-lomba meningkatkan pengembangan karir mereka dengan kinerja para karyawan agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lainnya.

Selain kompensasi dan pengembangan karir, lingkungan kerja memiliki peran penting di dalam suatu perusahaan. Menurut Pandi Afandi, (2018:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Seperti yang terjadi di PT. Pegadaian cabang Ponorogo hubungan antara karyawan dengan tingkatan yang sama dalam perusahaan yang memiliki tugas yang berbeda mewajibkan mereka para karyawan menjalin hubungan yang baik antar karyawan, tetapi masih ada beberapa karyawan yang

memiliki hubungan yang kurang baik antar karyawan lainnya sehingga berdampak negatif terhadap perusahaan.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan yang baik akan berdampak pada kondisi fisik maupun pada kondisi mental karyawan itu sendiri. penciptaan lingkungan yang baik akan membantu kondisi kinerja karyawan, baik fisik maupun psikis. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Nela Prima R, dkk, (2014) bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini akan membuat kinerja karyawan akan semakin membaik. Sedangkan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian cabang Ponorogo apabila masih banyak lagi perselisihan antar karyawan maka menimbulkan kinerja yang tidak baik untuk perusahaan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian kinerja yang teratur dan sistematis. Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja. Lijan Poltak Sinambela, dkk., (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja karyawan

didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang terjadi di PT. Pegadaian cabang Ponorogo memiliki kinerja karyawan yang baik akan tetapi ada beberapa individu yang memiliki kinerja yang kurang baik sehingga sedikit menghambat pekerjaan yang di kerjakan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis ingin mengetahui seberapa jauh hubungan kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis mengambil judul : “ **Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo di kelurahan Mangkujayan**”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo ?
2. Apakah variabel kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo ?

3. Diantara variabel kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo ?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis diantara variabel kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo

### **1.4 Manfaat penelitian**

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi tambahan untuk mengetahui lebih dalam lagi mengenai pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam PT. Pegadaian cabang Ponorogo. Sehingga diharapkan pihak perusahaan dapat



menyusun strategi yang lebih baik lagi dan dapat memenuhi harapan atau ekspektasi dari kinerja karyawan kedepannya.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

## 3. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan yang diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta kepustakaan di bidang kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

#### **BAB I           Pendahuluan**

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II          Tinjauan Pustaka**

Dalam bab ini dibahas mengenai penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual, hipotesis penelitian.

**BAB III Metode Penelitian**

Berisi tentang kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan uji hipotesis.

**BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Bab ini membahas mengenai deskripsi obyek penelitian, data dan deskripsi hasil penelitian, analisa hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

**BAB V Simpulan Dan Saran**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi simpulan hasil penelitian dan saran atau rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.