

BAB I PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan penelitian diperoleh hal-hal penting yang digunakan sebagai dasar dalam pelaksanaannya. Bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang mengapa permasalahan ini diangkat, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan asumsi-asumsi yang dilakukan.

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

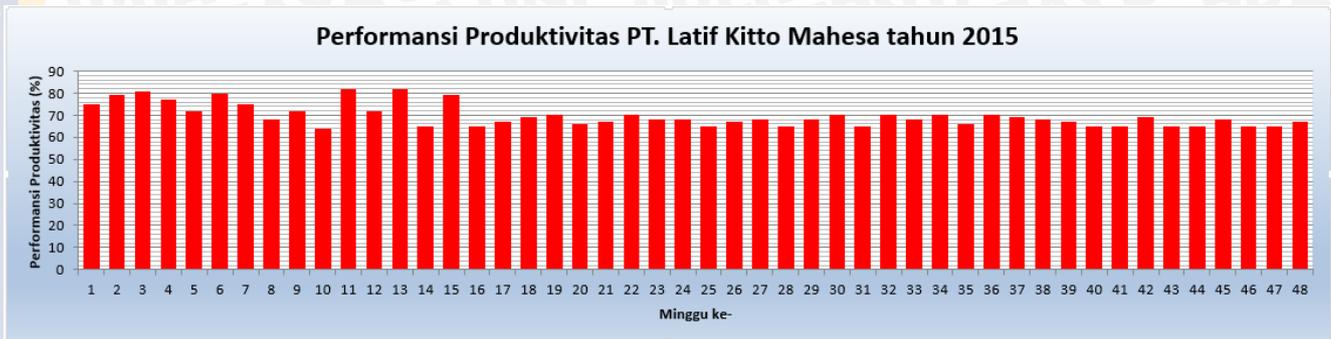
Masalah sumber daya manusia sangatlah kompleks dan masih menjadi tumpuan bagi organisasi agar tetap dapat bertahan di era globalisasi. Untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, perlu bagi pimpinan untuk memadukan kepentingan karyawan dengan kepentingan organisasi agar dapat tercipta lingkungan kerja yang harmonis dalam organisasi sehingga karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan akhirnya tujuan organisasi akan dapat dicapai.

Di dalam setiap perusahaan akan tercapainya / target tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam penelitian ini memilih PT. Latif Kitto Mahesa sebagai objek penelitian untuk melaksanakan dan mencapai target maksimal perusahaan memerlukan kinerja yang maksimal dari para pegawainya. Pencapaian kerja berupa kinerja pegawai. Pada penelitian ini memfokuskan pada kinerja pegawai dalam upaya peningkatan kinerja organisasi perusahaan, bahwa kinerja pegawai akan berdampak pada keberhasilan suatu organisasi perusahaan.

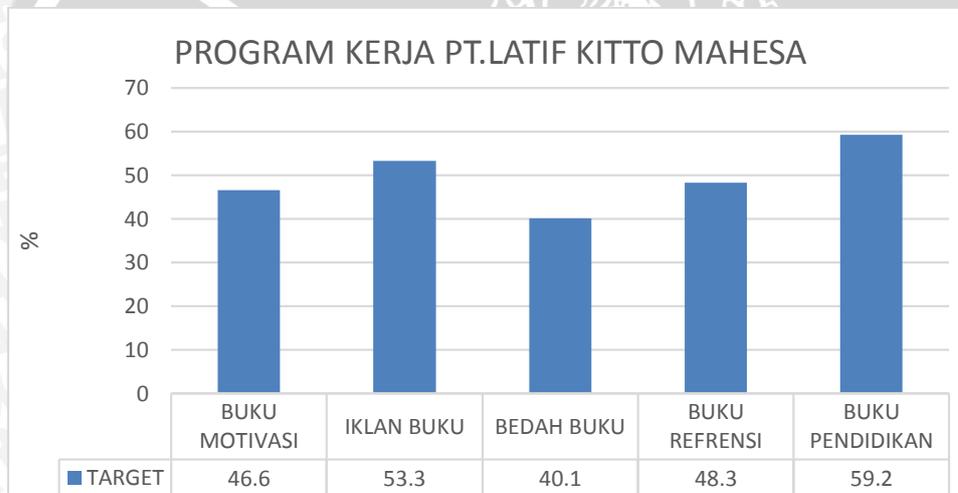
PT. Latif Kitto Mahesa merupakan perusahaan di bidang jasa yaitu penerbitan dan percetakan buku. Contoh karyanya adalah perusahaan ini sudah menerbitkan buku kurikulum seluruh smk di indonesia dan menerbitkan buku motivasi dengan judul

“Tasawuf dan etos kerja” untuk buku pedoman guru SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) di Indonesia . PT. Latif Kitto Mahesa juga memiliki target penjualan pada tahun 2015 pada gambar 1.1



Gambar 1.1 Performansi Produktivitas PT. Latif Kitto Mahesa 2015

Berdasarkan data performansi produktivitas PT. Latif Kitto Mahesa tahun 2015 mengalami ketidakstabilan pada setiap minggunya. Hal ini menyebabkan bahwa ada faktor – faktor adanya kendala dan permasalahan yang dihadapi oleh PT. Latif Kitto Mahesa.



Gambar 1.2 Realisasi program kerja PT. Latif Kitto Mahesa 2015

Pada beberapa program kerja yang dimiliki oleh PT. Latif Kitto Mahesa yaitu penjualan iklan buku dari target 100% yang diharapkan pada tahun 2015 , realisasinya dalam setahun hanya mampu mencapai 53,3% dari target program yang dicanangkan, begitu juga program kerja penjualan buku motivasi pada tahun 2015 dari target 100% hanya mampu mencapai 46,6% dalam setahun. Penjualan buku Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) realisasi dalam setahun mampu mencapai 59,2% dari target program kerja 100%. Penjualan buku Referensi realisasi dalam setahun mampu mencapai 48,3% dari target program kerja 100%. Pembuatan acara kegiatan *event* seminar atau bedah buku realisasi dalam setahun mampu mencapai 40,1% dari target program kerja 100% . .

Dari grafik gambar 1.1 dan gambar 1.2 di atas dapat dilihat bahwa produktivitas penjualan pada perusahaan mengalami ketidakstabilan atau penurunan. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kinerja pegawai yang ada pada PT. Latif Kitto Mahesa dan adanya faktor – faktor yang menyebabkan masih rendahnya kinerja pegawai yang didapatkan dari wawancara dari pihak manajer perusahaan yaitu program kompensasi perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang tidak ada standarnya , program pelatihan dan pengembangan untuk pegawai tidak memiliki jadwal yang pasti pada setiap bulannya pada bulan 2015 , lamanya pengurusan asuransi kesehatan untuk karyawan , kurang baik tata letak fasilitas ruangan perkantoran pada perusahaan yang membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja.

Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuannya bergantung pada kinerja pegawai. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kinerja pegawai agar produktivitas pegawai semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai yang berdampak pada motivasi kinerja lebih baik dan lingkungan kerja perusahaan.

Pegawai yang diberikan dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Menurut Dessler (2009: 125), kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan mengingnginkan para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja yang bagus.

Menurut Siagian (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja. Pihak manajemen selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya dalam melakukan aktivitas dalam organisasi. Menurut Martoyo (2002:97) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi adalah suatu reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan, yang menimbulkan keinginan atau upaya untuk mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (tegangannya), yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan, dan akhirnya memuaskan keinginan. Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan tersebut untuk menganalisis faktor – faktor yang berpengaruh pada kinerja PT. Latif Kitto Mahesa maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan untuk dapat mengetahui hubungan antar variabel, penelitian ini dapat menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*) dan metode SEM (*Structural Equation Modeling*). Pada penelitian ini untuk menganalisis data dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) berfungsi untuk menjelaskan secara menyeluruh hubungan yang ada secara kompleks. Hubungan yang kompleks tersebut merupakan hubungan antar variabel penelitian. Sehingga dari hasil pengolahan dapat dianalisis variabel apa saja yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja yang nantinya dapat diberikan rekomendasi perbaikan. Selain itu didalam analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dapat dilakukan tiga macam kegiatan secara serentak, yaitu pengecekan validitas dan reliabilitas instrumen berkaitan dengan analisis faktor konfirmatori, pengujian model hubungan antar variabel berkaitan dengan analisis jalur, dan kegiatan untuk mendapatkan suatu model yang cocok untuk prediksi (berkaitan dengan analisis regresi atau analisis model struktural) (Sugiyono, 2011:323).

Dalam penelitian ini diharapkan PT. Latif Kitto Mahesa dengan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai untuk

mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan dan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka didapatkan identifikasi masalah yang ada pada PT. Latif Kitto Mahesa yaitu :

1. Target penjualan PT. Latif Kitto Mahesa pada tahun 2015 tidak tercapai
2. Program Kerja realisasi PT. Latif Kitto Mahesa tahun 2015 tidak tercapai
3. Tidak ada standarisasi program kompensasi yang diberikan kepada karyawan
4. Tidak ada jadwal pasti untuk pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan
5. Tata letak fasilitas kantor yang kurang nyaman

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja ?
5. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja ?

1.4 Batasan Masalah

Dalam menganalisis perlu adanya batasan masalah agar pembahasan lebih mudah dan terarah. Batasan – batasan dari permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Obyek pengambilan data hanya dilakukan pada pegawai PT. Latif Kitto Mahesa yang bekerja mempunyai masa kerja minimal selama 1 tahun.
2. Penelitian ini menggunakan data pengambilan kuisioner yang kedua

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian pada PT. Latif Kitto Mahesa yaitu :

1. Mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2. Mengukur seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

6

4. Mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja
5. Mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian pada PT. Latif Kitto Mahesa yaitu :

1. PT. Latif Kitto Mahesa dapat mengetahui kinerja pegawainya melalui faktor kompensasi , motivasi kerja dan lingkungan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Latif Kitto Mahesa dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan

