

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Industri tekstil dan garmen akhir-akhir ini menjadi industri strategis bagi perekonomian di Indonesia mengingat Indonesia memiliki 261 juta penduduk (<https://bps.go.id>). Industri ini merupakan bagian dari sektor manufaktur terbesar ke-3 di Indonesia dan paling banyak menyerap tenaga kerja Indonesia. Ekspor tekstil dan produk tekstil di Indonesia telah mencapai US\$ 12,4 milyar pada tahun 2017 melebihi target dari API (Asosiasi Pertekstilan Indonesia) yaitu sebesar US\$11,8 milyar. Pemerintah Indonesia menargetkan pertumbuhan ekspor di tahun 2019 tumbuh menjadi US\$15 milyar. Permintaan tekstil yang tinggi di Asia Tenggara dan Timur Tengah menjadi faktor menentukan untuk mencapai target tersebut (Sutriyanto, 2018).

PT. Dwi Bintang Global merupakan salah satu perusahaan garmen di Pemalang Jawa Tengah. Perusahaan tersebut mulai beroperasi pada tahun 2012 memiliki 400 karyawan yang memproduksi Blazer celana, kemeja anak-anak, baju anak-anak. Jam kerja PT.Dwi Bintang Global itu sendiri tidak menggunakan sistem Shift melainkan menggunakan sistem seharian penuh yang memulai bekerja dari jam 07.30 s/d 17.00 Wib.

PT. Dwi Bintang Global hanya mendistribusikan hasil produksinya diarea provinsi. Agar dapat mencapai produksi yang baik, PT.Dwi

Bintang Global tentu didukung sumberdaya manusia yang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Saat ini kinerja karyawan pada PT.Dwi Bintang Global mengalami penurunan karena kurangnya kemampuan kerja pada karyawan yang berusia 45 tahun keatas sehingga berdampak pada hasil produksi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan Prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam pelaksanaannya tugas kinerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2007) dalam Hoke dkk (2018) menyatakan bahwa mengetahui kinerja adalah penting karena kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu terus ditingkatkan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mengetahui kemampuan kerja karyawan.

Menurut Wibowo (2017) mengungkapkan pengertian kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas. Sementara itu Soelaiman (2007) dalam Prasetyo (2015) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik. Tidak hanya faktor kemampuan kerja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja

karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja. Pentingnya lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Stewart (2009) dalam Hidayat (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Menurut Sedermayanti (2017) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Menurut Nitisemito (2005) dalam Hidayat (2018) lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito (2005) dalam Hidayat (2018) lingkungan kerja nonfisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan.

Selain kemampuan kerja dan lingkungan kerja, perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai timbal balik sebagai jasa yang telah dilakukan. Hal tersebut akan menjadikan sifat positif bagi karyawan terhadap pekerjaan mereka atau dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Menurut Hasibuan (2011) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mondy (1993) dalam (Hidayat,2018) kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang tapi berwujud fasilitas.

Kinerja karyawan telah diteliti oleh beberapa peneliti diantaranya, Widyanata (2016), Sunjaya (2017), Ramadhan (2018), Prasetyo (2015) dan Arini (2015) yang menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2017), Baiquni (2018), dan Prasetyo (2015) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Hoke (2018) dan Martinus (2016) yang menyebutkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Widyanata (2016) dengan variabel lingkungan dan kemampuan kerja. Pada penelitian ini lingkungan kerja dibagi lebih mendalam yaitu lingkungan fisik dan nonfisik. Serta penambahan variabel kompensasi dari penelitian Hoke (2018) namun dengan merinci menjadi kompensasi finansial dan nonfinansial.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian tertarik untuk mengambil judul pengaruh **kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Bintang Global Pematang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan kerja nonFisik terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Kompensasi nonFinansial terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh secara simultan kemampuan kerja, lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja nonfisik, kompensasi Finansial dan Kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Batasan yang digunakan terhadap perumusan masalah adalah pada kemampuan kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Obyek yang menjadi sampling adalah PT. Dwi Bintang Global Pemasang tahun 2018.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja non Fisik terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi non Finansial terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kemampuan kerja, lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik, kompensasi Finansial dan Kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran:

1. Manfaat untuk perusahaan (PT.Dwi Bintang Global)

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam pengelolaan SDM/karyawan serta segala kebijakan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Hasil penelitian ini menambah literatur dan informasi serta referensi MSDM tentang pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada PT. Dwi Bintang Global di Pematang.
3. Bagi Peneliti /Akademisi
 - a. Untuk mengetahui aplikasi ilmu MSDM dalam obyek penelitian industri manufaktur dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja.
 - b. Untuk memenuhi sebagai syarat mencapai derajat S-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

