

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Permasalahan

Kota Batam sebagai salah satu daerah yang menjadi pusat pertumbuhan industri di Indonesia terus berkembang dan berpotensi menjadi salah satu lokomotif perekonomian nasional. Peran ini bisa didapatkan dengan semakin besarnya perkembangan sektor industry di kota Batam dan didukung oleh ketersediaan sarana dan fasilitas penunjangnya. Batam menjadi salah satu pintu gerbang bagi arus masuknya investasi barang dan jasa dari luar negeri, serta dapat menjadi sebagai pusat pengembangan industri berteknologi tinggi. Beberapa sektor yang menjadi lokomotif penggerak perekonomian kota Batam meliputi sektor komunikasi, listrik, air dan gas, sektor perbankan, sektor industri dan alih kapal, sektor perdagangan dan jasa.

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor unggulan yang mendapatkan perhatian lebih besar dari pemerintah pusat untuk dapat ditingkatkan kualitasnya agar mampu bersaing dengan industri dari negara lainnya ditengah persaingan yang semakin ketat. Sektor industri manufaktur Batam saat ini sedang mengalami penurunan walaupun masih ada geliat dari perusahaan manufaktur.

Saat ini persaingan industri manufaktur dengan kawasan lain di Asia Pasifik semakin ketat sehingga diperlukan spesifikasi dalam pengembangan Batam.

Salah satu focus penelitian ini adalah perusahaan yang berada di kawasan industri Batamindo, yang merupakan salah satu kawasan industri terbesar dan paling lengkap fasilitas infrastrukturnya di Indonesia. Jumlah PMA dikawasan ini

sudah mencapai 65 perusahaan, dengan total karyawan 53 ribu orang. Kawasan

Industri Batamindo merupakan salah satu indikator pertumbuhan industri nasional yang diharapkan mampu menjadi pendorong utama kemajuan industry nasional.

Namun kini perkembangan industri manufaktur sudah menurun karena pengaruh ekonomi global dan iklim investasi di Batam. Bank Indonesia mencatat, di triwulan awal tahun 2017 pertumbuhan ekonomi Batam turun menjadi 2,02 persen. Pertumbuhan ekonomi ini menunjukkan tren negatif bila dibandingkan tahun sebelumnya yaitu sebesar 5 persen. ([www.batampos.co.id](http://www.batampos.co.id)).

Menurut Ong dan Koh (2018), kompensasi merupakan sebuah proses dalam menawarkan dan memberikan sejumlah nilai uang kepada karyawan untuk

upaya dan tugas yang dilakukan pada perusahaan. Kompensasi dan tunjangan karyawan dapat berbentuk dalam segala bentuk pembayaran, imbalan uang, bonus, komisi, cuti, program pengakuan, jam kerja fleksibel, dan asuransi

kesehatan. Deskripsi kompensasi lain adalah segala bentuk pengembalian moneter termasuk layanan tidak berwujud dan manfaat yang dibayarkan kepada seorang karyawan. Ong dan Koh (2018), menggambarkan bahwa sistem kompensasi

berguna dalam meningkatkan upaya mempromosikan output menuju pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, sistem kompensasi juga bertindak sebagai alat motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Banyak penelitian sebelumnya

telah dengan jelas menetapkan peran kompensasi dan manfaat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, sistem kompensasi yang didasarkan pada kinerja diklaim sebagai indikator terbaik dalam mengukur kinerja karyawan

di tingkat individu dan kelompok. Karyawan cenderung termotivasi untuk

melakukan tugas pekerjaan secara efisien jika upah mereka dikaitkan dengan pengukuran kinerja di tingkat individu atau kelompok. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kaveri & Prabakaran (2013) menunjukkan hubungan yang patut diperhatikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Dan integrasi kinerja dan kompensasi yang efektif akan dapat meningkatkan efisiensi karyawan. Selain itu, Ahmad dan Shahzad (2011) menemukan bahwa kinerja guru universitas akan naik jika kompensasi ditingkatkan dan Al Qudah *et al.*, (2014) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dengan kinerja karyawan. Selain itu, Hassan (2016) menyimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Ong dan Koh (2018), mendefinisikan keseimbangan pekerjaan merupakan sebuah lingkungan kerja dengan konflik rendah antara masalah pekerjaan dan keluarga di mana kebutuhan karyawan diperhitungkan oleh perusahaan. Kebijakan keseimbangan kehidupan kerja dirancang dan dipraktikkan dengan baik di tingkat perusahaan. Di sisi lain, program keseimbangan keseimbangan pekerjaan diperkenalkan dengan tujuan memfasilitasi karyawan untuk integrasi dan manajemen yang lebih baik dalam pekerjaan dan tanggung jawab keluarga di mana dimaksudkan untuk membantu karyawan mengurangi tingkat stres, konflik pekerjaan - keluarga, dan menciptakan lebih banyak output positif antara pekerjaan dan keluarga. Peneliti lainnya menyimpulkan bahwa semakin banyak program keseimbangan kehidupan kerja yang ditawarkan, maka semakin baik komitmen dan dukungan keluarga terhadap perusahaan yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Ong dan Koh (2018), program keseimbangan pekerjaan di

195 perusahaan menciptakan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas. Dengan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja, karyawan dapat memiliki lebih sedikit stres, konflik kerja-keluarga minimum dan hasil yang lebih positif antara pekerjaan dan keluarga. Dalam sebuah penelitian terhadap 55 perusahaan, perwakilan perusahaan menyatakan bahwa produktivitas karyawan dipertahankan ketika karyawan administrasi diizinkan untuk membawa anak-anak mereka untuk bekerja.

Pelatihan dan pengembangan memiliki tiga kegiatan utama seperti melatih individu, mendidik pelanggan internal dan terakhir pengembangan mereka. Pelatihan dapat berupa pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan tugas kerja reguler yang diberikan oleh atasan atau pelatihan kejuruan yang dikeluarkan dari pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan adalah proses terencana yang memungkinkan karyawan membuka pengetahuan baru dan memperoleh keterampilan dan teknologi baru untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja di tempat kerja. Selanjutnya, pelatihan tepat waktu membantu meningkatkan kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas tenaga kerja, memastikan karyawan memperoleh tingkat keterampilan yang tinggi dan pada saat yang sama mengembangkan pengetahuan dan sikap positif untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. (Hassan, 2016) mengatakan bahwa pelatihan menunjukkan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Shabbir (2014), evaluasi atau penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah proses yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam menilai, mengevaluasi sikap atau kualitas pekerjaan karyawan dalam

jangka waktu tertentu. Penilaian kinerja ini diyakini menjadi deskripsi secara sistematis tentang kekuatan dan kelemahan seorang karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul, **“Penerapan Praktek Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Batam”**.

## **1.2 Permasalahan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah keseimbangan pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah penilaian kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

- b. Untuk mengetahui pengaruh antara keseimbangan pekerjaan terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan
- d. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi manajemen perusahaan manufaktur di Batam, diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangsih bagi kemajuan sumber daya manusia di perusahaan manufaktur.
- b. Bagi akademisi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

### **1.4. Sistematika Pembahasan**

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan menjelaskan secara singkat mengenai latar belakang penelitian, permasalahan dalam penelitian, tujuan dan manfaat yang didapatkan dari penelitian serta sistematika pembahasan dan penulisan dalam penelitian ini.

#### **BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Bab ini menguraikan teori mengenai penulisan yang dipergunakan sebagai dasar untuk menganalisis pokok permasalahan yang

berkaitan dengan hubungan antara variabel independen terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta metode pembahasan yang dipergunakan dalam menganalisis data.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menerangkan mengenai perancangan penelitian, objek yang menjadi bahan penelitian, definisi operasional variabel, serta teknik dalam mengumpulkan data, metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian.

### **BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil analisis data yang dilakukan yaitu menguji dengan hipotesis dan membahas hasil statistik deskriptif dari kuesioner, uji kualitas data dan pengujian hipotesis.

### **BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI**

Bab ini berisikan kesimpulan akhir dari penelitian ini yang sudah ditampilkan dalam bab sebelumnya, juga berisi keterbatasan dalam penelitian ini dan rekomendasi bagi penelitian berikutnya.