

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan yang digunakan untuk memacu bergeraknya sumber daya lainnya dalam menjalankan aktivitas di suatu perusahaan. Pertumbuhan perusahaan dimasa akan mendatang dapat di pengaruhi dengan cara pemanfaatan sumber daya manusia yang dilakukan seefisien mungkin pada saat ini, karena sukses tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai semua tujuannya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kualitas kerja yang baik ketika mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam hal mencapai tujuannya, perusahaan ingin karyawannya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan seefisien mungkin. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai kedudukan yang cukup penting karena mempunyai peranan utama dalam aktivitas perusahaan. Sukses atau tidaknya sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja masing-masing karyawan. Kinerja mengarah pada prestasi kerja karyawan yang standarnya dapat diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi, stres kerja ditempat kerja yang minim dan suasana atau orang ditempat kerja yang nyaman akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja semakin meningkat.

PT Cladtek Bi Metal Manufacturing adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa industri untuk beberapa pekerjaan mengenai material logam,

khususnya proses Weld Overlay dan Lining pada pipa baja karbon yang bertujuan untuk industri. PT Cladtek merupakan perusahaan yang mempunyai jumlah untuk produksi pipa cladding terbesar di Indonesia dan merupakan yang terbesar didunia salah satunya. PT Cladtek Bi Metal Manufacturing pertama kali beroperasi di Pulau Batam pada tanggal 12 April 2007 yang beralamat di Jalan Bawal Kav. V, Kelurahan Batu Merah, Kecamatan Batu Ampar, Batam, Indonesia. Pada tanggal 05 Oktober 2010 perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing ini pindah lokasi ke Jalan Tenggiri No 1 kecamatan Batu Ampar, Batam, Indonesia. PT Cladtek Bi Metal manufacturing adalah perusahaan yang mengharapkan karyawannya yang berkompeten berkualitas, dan tentunya berkemampuan juga, mempunyai kinerja yang maksimal agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Kompensasi dapat memberikan motivasi kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja kerjanya dan kompensasi juga dapat sebagai alat untuk memberikan atau meningkatkan semangat kerja pada diri para pekerja. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang baik kepada para karyawannya otomatis kinerja yang diberikan oleh para karyawan tersebut juga akan baik, sehingga dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan cerminan nilai atas kinerja para karyawan.

Dalam hal kompensasi di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya mendapatkan kepuasan yang dirasakan oleh para karyawannya

dimana dapat diperhatikan dalam tabel berikut ini beberapa kompensasi yang diterima oleh para karyawan di PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam sebagai berikut ini :

**Tabel 1.1** Kompensasi yang diterima Karyawan

| No | Item                | Jumlah            |
|----|---------------------|-------------------|
| 1  | Upah Bulanan        | 4.300.000         |
| 2  | Tunjangan Shift     | 24.000/hari       |
| 3  | Tunjangan Hari Raya | Sesuai masa kerja |
| 4  | Hak Cuti            | 12 hari/tahun     |

**Sumber:** PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam, 2022

Dalam tabel 1.1 tersebut, karyawan merasa kompensasi yang didapatkan belum memuaskan, dimana tunjangan shift ini tidak tetap, artinya karyawan yang mendapatkan tunjangan shift ini hanya karyawan yang night shift atau karyawan yang kerja masuk malam saja. Sedangkan karyawan yang day shift atau yang masuk pagi tidak mendapatkan tunjangan shift tersebut. Keadaan ini mengakibatkan semangat kerja karyawan akan berkurang sehingga produktivitas didalam perusahaan juga akan otomatis berkurang dan target output yang diharapkan otomatis akan berkurang juga.

Dengan demikian, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam keadaan wajar dan adil maka ini akan memberikan keuntungan untuk kedua belah pihak baik pihak karyawan maupun pihak perusahaan, karena dalam kondisi ini akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan akan semakin baik sehingga target dan tujuan dari perusahaan akan mudah tercapai.

Begitu juga dengan halnya yang terjadi pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing terdapat banyak karyawan dalam bekerja tidak optimal, hal ini

terjadi karena dalam pemberian tanggung jawab sangat banyak dan juga pekerjaan yang diterima itu tidak sesuai dengan bidang yang dikuasai, pengerjaan pekerjaan yang deadline, hubungan antar rekan kerja yang kurang baik dan pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan kemampuannya.

Standar operasional prosedur (SOP) yang dimiliki setiap perusahaan sesuai dengan standar operasional nasional, supaya masing-masing karyawan memahami apa saja yang menjadi hak dan kewajibannya dalam perusahaan tersebut. Terkait mengenai hak dan kewajiban individu karyawan, bisa ditinjau berdasarkan iklim organisasi yang ada pada perusahaan tersebut.

Iklim organisasi tertentu dapat dilihat dengan melihat karakteristik yang keluar dari lingkungannya, apakah karakteristik ini mempengaruhi tingkat individu dalam organisasi atau tidak, serta ada unsur-unsur tertentu yang membentuk suatu iklim organisasi, seperti sistem formal, gaya manajemen (informal dan formal), faktor ketertinggalan, nilai dan motivasi karyawan yang ada dalam iklim organisasi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, jika sebuah perusahaan memiliki iklim organisasi yang diinginkan dan dapat dikelola, itu dapat terwujud menjadi tempat kerja yang efektif dan efisien yang meningkatkan kepuasan dan kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

**“PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CLADTEK BI METAL MANUFACTURING BATAM”.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berlandaskan latar belakang diatas yang telah penulis uraikan berikut masalah-masalah yang diidentifikasi yaitu :

1. Kompensasi yang diterima oleh karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing batam kurang memuaskan
2. Adanya efek atau dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam yang kurang memuaskan
3. Iklim organisasi yang kurang berperan dalam mendukung kinerja PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini yang ditetapkan oleh peneliti guna untuk mengutamakan dan memfokuskan sehingga dapat ditemukan hasil penelitian yang mendalam dan terarah yaitu:

1. Penelitian diberi batasan dengan 3 variabel independen, kompensasi (X1), stres kerja (X2) dan iklim organisasi (X3)
2. Penelitian ini dengan variabel dependen ialah Kinerja Karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam
3. Objek penelitian ialah PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berangkat dari belakang dan juga batasan masalah yang telah diuraikan maka penulis merumuskan beberapa yang menjadi masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam?

2. Apakah Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam?
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam?
4. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, bahwa penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam.

Secara spesifik, berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam
2. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam
3. Untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam
4. Untuk mengetahui Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka peneliti berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini mampu menjadi sebuah landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kompensasi, stres kerja dan iklim organisasi pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### **1 Kepada Perusahaan**

yang dibuat ini harus menggambarkan konsep perusahaan yang membuat keputusan serta visi misi perusahaan serta dapat diperoleh sebagai saran, masukan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi dalam pemberian kompensasi, meminilisir stres kerja serta memperhatikan iklim organisasi karyawan di tempat kerja.

#### **2 Bagi Pihak Lain**

Para peneliti yang ingin melanjutkan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, stres kerja dan iklim organisasi pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam bisa memanfaatkan penelitian ini sebagai landasan dalam mengembangkan model penelitian ini.

#### **3 Bagi Peneliti**

Dapat memberikan pendapat dan pengalaman secara langsung dalam memperhatikan masalah yang terjadi didalam pekerjaan oleh peneliti untuk memberikan keputusan atau cara yang baik terhadap variabel yang diteliti didalam perusahaan.