

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dengan ketaatnya persaingan bisnis sekarang ini, keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya. umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Dari keberhasilan itu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas yang menjalankan semua sistem yang ada di dalam perusahaan. Karyawan merupakan aset utama di dalam perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi. tidak terkecuali dalam sektor jasa seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang ia dialami perusahaan semakin kompleks, karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi perusahaan, salah satunya dibidang jasa dimana yang mencakup peran, pengelolaan dan pemberdaya. karyawan sangat diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan suatu aset berharga yang ada didalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin dan diberi perhatian khusus agar sumber daya manusianya menjadi efektif dan efisien. Setiap perusahaan memerlukan sumberdaya manusia seperti karyawan untuk mencapai tujuan kemajuan dalam perusahaan.

Karyawan harus dikelola dengan baik dan benar sehingga kinerja karyawan dapat memberikan keuntungan untuk dirinya sendiri dan juga untuk Perusahaan. Hal yang perlu di perhatikan adalah meningkatkan kemampuan

dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan karyawan yang berkualitas.

Persaingan yang muncul dalam dunia usaha saat ini menuntut semua komponen di dalam Perusahaan untuk selalu mempersiapkan diri terutama di kinerja karyawan yang kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculnya pesaing -pesaing baru dalam dunia bisnis. Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu perusahaan. Sedangkan CV. Sumber Rezeki yang berada di Jalan Jendral Sudirman Kabupaten Pringsewu No. 355, Pringsewu selatan. Perusahaan CV. Sumber Rezeki sendiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Jasa yang dimana perusahaan tersebut menyediakan jasa servis Mobil Filter oli dan oli mesin, Aki, Busi, Filter udara dan Filter AC, Kanvas Rem dan kanvas kompling, ban Mobil, Lampu, filter udara, Rotan ban, Balancingdan Peyelarsan Roda. agar masyarakat lebih mengetahui perusahaan CV. Sumber Rezeki bengkel mobil yang menyediakan fasilitas lengkap dan memuaskan bagi para konsumen jasa perusahaan, terdapat data karyawan di Cv. Sumber Rezeki Pringsewu yang sebagai berikut:

**Tabel 1.1.Data Karyawan CV. Sumber Rezeki**

<b>No</b>	<b>Posisi Jabatan</b>	<b>Jumlah ( Orang )</b>
1	Manajer	1
2	Kepala Mekanik	2
3	Mekanik	20
4	Asisten Mekanik	10
5	Sperpak	6
6	<i>Work Order</i>	5
7	Spesalis Body	7
8	<i>Security</i>	3
9	Administrasi	3
Jumlah		56

Sumber : Hasil CV. Sumber Rezeki Pringsewu 2022

Berdasarkan table diaas terlihat setiap karyawan sudah memiliki tingkat jabatannya masing – masing dan bekerja sesuai dengan bidangnya dengan jumlah 56 karyawan.

Pada CV. Sumber Rezeki, karyawan dituntut harus memberikan pelayanan prima kepada konsumen. Manajer Perusahaan dituntut harus dapat menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para karyawan untuk melakukan kinerja dengan baik agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Karyawan dituntut unuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih professional, yang berarti karayawan mempunyai pandangan untuk selalu memiliki, Kualitas, Kuantitas, Ketetapan waktu, Efektifitas, Kemandirian, Komitmen kerja untuk keberhasilan pekerjaanya. Oleh karena itu, diperlukan adanya penilain dalam setiap kinerja karaywan agar dapat mengukur kualitas karyawan. Berikut ini merupakan data hasil kinerja karyawan CV. Sumber Rezki Pringsewu 2022

**Tabel 1.2**

**Hasil Kinerja Karyawan CV. Sumber Rezeki Pringsewu**

<b>No</b>	<b>Nilai Kinerja Karyawan</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Kategoi Penilaian</b>
1	Sangat Baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrasi</li> <li>• Asisten Mekanik</li> </ul>	13	Kualitas, Kuantitas, Ketetapan waktu, Efektifitas,
2	Baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Work Order</li> <li>• Sepsalis body</li> <li>• Security</li> </ul>	15	

3	Cukup	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala mekanik</li> <li>• Mekanik</li> <li>• Seperpak</li> </ul>	28	Kemandirian, Komitmen kerja.
4	Kurang			
5	Sangat Kurang			
Total			56	

Sumber : CV. Sumber Rezeki Pringsewu tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di CV. Sumber Rezeki Pringsewu terdapat pada jabatan Administrasi dan mekanik berjumlah 13 mendapat penilain “ Sangat Baik” karyawan dan pada jabatan Work Order, Spesialis body, Security mendapatka penilain “ Baik” dengan jumlah 15 Kepala Mekanik, Mekanik, Sperpak, dengan kategori penilain “Cukup” dengan jumlah 28 karyawan dari beberapa karyawan membuktikan bahwa karyawan masih bayak yang kurang melakukan kinerja dengan Kualitas waktu dan mauapun menjaga kuantitas di dalam perusahaan maupun menjaga komitmen kerja di saat mereka bekerja di CV. Sumber rezeki.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu didalam melaksanakan tugas di banding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran dan kinerja. Kinerja seorang karyawan akan baik bila mereka mempunyai keahlian yang lebih tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi kerja seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja karyawan yang baik (Robbins, 2006 : 65 )

Kinerja bagi merupaka sebuah proses penilaian bagi manajer terhadap setiap karyawan yang nantinya akan di jadikan sebagai acun keberlanjutan dalam kerja di perusahaan tersebut. Tujuan diadakna penilai bagi karyawan sendiri untuk melihat pekerjaan yang di jalankan para karyawan apakah sesuai dengan

kinerja yang mereka jalankan dan apakah mereka benar – benar focus dengan pekerjaan yang mereka lakukan atau tidak.

Penilaian memberikan peranan penting terhadap peningkatan kualitas kemampuan para karyawan CV. Sumber Rezeki Pringsewu yang akan dikembangkan serta dapat membeikan semangat serta membina karaywan agar mampu bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan keyakinan dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja mereka menjadi efesien sesuai dengan yang dia inginkan. Dan menjadikan mereka dinaikan jabatan dan jejang karir mereka dapat berkembang, Berikut dibawah ini beberapa program yang akan pelatihan dilaksanakan CV. Sumber Rezeki Pringsewu

**Tabel 1.3**

**Hasil Pelatihan karyawan untuk kenaikan jabatan**

**CV. Sumber rezeki**

<b>Jabatan</b>	<b>Pelatihan dalam kenaikan Jabatan</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Mekanik</i></li> <li>2. <i>Asisten Mekanik</i></li> <li>3. <i>Sperpak</i></li> <li>4. <i>Work Order</i></li> <li>5. <i>Administrasi</i></li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat membantu dalam mencapai tujuan individu dan perusahaan.</li> <li>• Dapat membantu karyawan dalam menemukan potensi mereka</li> <li>• Dapat memperkuat hubungan antara karaywan dan perusahaan</li> <li>• Dapat membuktikan tanggung jawab social</li> <li>• Membantu memperkuat pelaksanaan program – progam perusahaan.</li> <li>• Mengurangi turnover dan biaya karyawan</li> <li>• Mengurangi keusangan profesi dan manajerial</li> <li>• Menggiatkan analisis dari keseluruhan</li> </ul>

	<p>karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat Menggiatkan suatu pemikiran jangka waktu yang panjang.</li> </ul>
--	--

Sumber : CV. Sumber Rezeki Pringsewu 2022

Berdasarkan pada table di atas dinyatakan bahwa di CV. Sumber Rezeki Pringsewu telah mengadakan pelatihan ± 3 bulan sekali yang di lakukan pada bidangnya masing – masing Fenomena yang terjadi pada CV. Sumber Rezeki sendiri yaitu program pelatihan bagi para karyawan yang akan menaiki jabatan, namu pelatihan ini belum dapat diimplementasikan oleh karyawan dengan baik serta diperlakukan dengan hasil wawancara dari pihak manajer pelatihan yang sudah dilaksanakan belum dapat meningkatkan kemampuan yang di miliki para karyawan, salah satu faktor penyebabnya adalah yang dilakukan perusahaan tidak untuk semua karyawan di ikut sertakan pelatihannya, dan materi pelatihan yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sebab kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang memahami prosedur kerja diantaranya yaitu masih rendahnya pemahaman karyawan terhadap tugasnya, rendahnya inisiatif karyawan dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan.

Sehingga mengakibatkan kurang optimalnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyebabkan manajer dengan untuk menaikan jabatan mereka dalam membangun kesempatan untuk maju bagi perusahaan. Menurut Rachmawati (2008) berpendapat bawa persiapan jenjang karir karyawan inilah yang dimaksud sebagai pengembangan karyawan dan berkesempatan untuk maju, program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen Sumber Daya Manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh lembaga/ konsuling lain yang di sewa oleh rekrutmen untuk membantu program ini.

Tabel 1.4

## Hasil Penilaian Job security CV. Sumber Rezeki Pringsewu

No	Nilai <i>Job Securiry</i>	Jabatan	Jumlah Karyawan	Katego Penilaian
1	Sangat Baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrasi</li> <li>• Asisten Mekanik</li> </ul>	13	Keamanan  Kestabilna
2	Baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Work Order</li> <li>• Sepsalis body</li> <li>• Security</li> </ul>	15	
3	Cukup	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepalaa mekanik</li> <li>• Mekanik</li> <li>• Seperpak</li> </ul>	28	
4	Kurang			
5	Sangat Kurang			
Total			56	

Berdasarkan tabel di atas dilihat bahwa job security di CV. Sumber Rezeki Pringsewu terdapat pada jabatan. Administrasi dan mekanik berjumlah 13 mendapat penilaiin “ Sangat Baik” karywan dan pada jabatan Work Order, Spesalis body, Security mendapatka penilaiin “ Baik” dengan jumlah 15 Kepala Mekanik, Mekanik, Sperpak, dengan kategori penilaiin “Cukup” dengan jumlah 28 karyawan dari beberapa karyawan membuktikan bahwa karyawan masih bayak yang kurang mendapatkan keamana yang mengakibatkan dalam menjalankan pekerjaan mereka karyawan tidak bekerja dengan maksimal yang dapat di lihat dari melakukan penilaiin *job security* keaman dalam perusahaan CV. Sumber rezeki. Karyawan yang berkomitmen untuk bekerja dalam peusahaan harus merasakan keamanan dalam bekerja ( *Job security* ) sehingga karyawan tersebut merasa aman di dalam melakukan

pekerjannya baik dalam suasana kerja tanpa ada alasan yang masuk akal termasuk juga suasana di mengerti oleh atasan ( Anoraga, 2006).

Keamanan yang ada di CV.sumber rezeki sendiri kurang memadai apabila para karyawan melakukan pembongkaran mobil, kurang tersediannya lokasi tempat kelink apabila karyawan mengalami kecelakaan kecil saat bekerja dan asuransi bagi para karyawan apabila mengalami kecelakaan besar saat melakukan pekrjaan

**Tabel 1.5**

**Hasil Penilaian Kompensasi CV. Sumber Rezeki Pringsewu**

No	Nilai Kompensasi	Jabatan	Jumlah Karyawan	Kategoi Penilaian
1	Sangat Baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrasi</li> <li>• Asisten Mekanik</li> </ul>	13	Insentif, Upah, Gaji, Bonus
2	Baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Work Order</li> <li>• Sepsalis body</li> <li>• Security</li> </ul>	15	
3	Cukup	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala mekanik</li> <li>• Mekanik</li> <li>• Seperpak</li> </ul>	28	
4	Kurang			
5	Sangat Kurang			
	Total		56	

Berdasarkan tabel di atas dilihat bahwa job security di CV. Sumber Rezeki Pringsewu terdapat pada jabatan. Administrasi dan mekanik berjumlah 13 mendapat penilaiin “ Sangat Baik” karywan dan pada jabatan Work Order,

Spesialis body, Security mendapatka penilaiin “ Baik” dengan jumlah 15 Kepala Mekanik, Mekanik, Spermak, dengan kategori penilaiin “Cukup” dengan jumlah 28 karyawan dari beberapa karyawan membuktikan bahwa karyawan masih banyak yang kurang mendapatk gaji yang cukup dengan yang mereka kerjakan berdasarakan penilaiin perusahaan yang bergerak di bidang jasa ini banyak sekali mengeluh mengenai gaji para karyawan maupun bonus yang mereka dapatkan.

Maka setiap perusahaan manapun dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh para karyawan. Tujuan pembinaan kerja adalah menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dapat terwujud (Siswan, 2003 : 181 )

Sedangkan kompensasi berupa gaji yang terdapat pada CV. Sumber Rezeki sendiri di dapat para karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat akan melakukan penambahan waktu di luar jam kerja dan kurang adanya bonus – bonus yang di dapat apabila adanya hari – hari besar yang menjadikan karyawan kurang semangat dalam bekerja. Kompensasi dapat menjadi motivasi kerja seseorang untuk bekerja dan berpengaruh terhadap moral maupun kinerja para karyawan.

Berdasarak observasi yang mengakibatkan perusahaan tersebut menjadi menurun yakni kinerja karyawan yang ikut menurun berupa kualitas para kinerja karyawan di CV. Sumber rezeki kurang maksimal. sedangkan perusahaan CV. Sumber rezeki sendiri kurang memberikan kesempatan untuk maju berupa jenjang karir yang dimana karyawan yang berada di perusahaan CV. Sumber rezeki menginginkan perkembangan mereka dan menginginkan perkembangan didalam mereka bekerja yakni berupa kenaikan jabatan. Keamanan (*job security*) yang terdapat perusahaan CV. Sumber rezeki sendiri kurang efisien dimana tidak adana klinik yang terdapat di dalam perusahaan tersebut untuk menangani kecelakaan kecil yang apabila terjadi pada saat para karyawan bekerja. Kompensasi yang terdapat di perusahaan CV. Sumber rezeki yang berupa gaji yang di dapat para karyawan kurang sesuai dengan yang mereka kerjakan dan terkadang tidak adanya bonus apabila adanya hari – hari

besar. Dalam memecahkan masalah di perlukan adanya faktor pendorong yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan. Kesempatan untuk Maju, *Job security*, dan Kmpensasi adalah sedikit dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karywan pada perubahan. Di dalam perusahaan akan selalu ada pendorong dalam upaya meningkatkan kemajuan dan mendorong, *Job security* sendiri juga pasti mengadi adanya landasan dalam menjaga keselarasan pada diri karyawan yang dimana menjadikan perusahaan semakin maju dan para karyawan akan semakin besar mendapatkan kompensasinya terhadap kinerja mereka.

Dengan beberapa permasalahan yang sudah di uraikan di atas, maka dengan ini penulis memberi judul penelitian ini ialah,

“KESEMPATAN UNTUK MAJU, *JOB SECURITY*, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SUMBR REZEKI PRINGSEWU”

## 1.2 Rumus Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kesempatan untuk Maju mempengaruhi Kinerja Karyawan di CV. Sumber Rezeki?
2. Apakah *Job security* mempengaruhi Kinerja Karyawan di CV. Sumber Rezeki?
3. Apakah Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan di CV. Sumber Rezeki?
4. Apakah Kesempata untuk Maju, *Job Security*, Kompensasi, dan yang di mediasi oleh mempengaruhi Kinerja Karyawan di CV. Sumber Rezeki ?

## 1.3 Ruang Lingkup

### 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan CV. Sumber Rezeki Pringsewu Lampung yang berjumlah 32 orang responden

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek meliputi lingkungan perusahaan dan para karyawan di CV. Sumber Rezeki Pringsewu

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu Perusahaan CV. Sumber Rezeki Jl. Jendral Sudirman Kabupaten No.355, Pringsewu Selatan, Kecamatan. Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung 35373.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Januari samapi dengan Febuari 2022.

### **1.3.5 Ruang Lingkup ilmu Pengetahuan**

Ruang Lingkup ilmu penelitian adalah Manajemen Sumber Daya Manusia

## **1.4 Tujuan Peneliatian**

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Kesempatan Untuk Maju berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Rezeki.
2. Untuk Mengetahui *Job security* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Rezeki
3. Untuk Mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap di kinerja karyawan CV. Sumber Rezeki
4. Untuk Mengetahui Kesempatan Untuk Maju, *Job Security*, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sumber Rezeki .

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitan mengenai Kesempatan untuk maju kerja di harapkan dapat memebeikan manfaat kepada pihak – pihak yang terikat, terutama bagi perusahaan.

### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk syarat wajib menyelesaikan perkuliahan strata satu dan mendapat gelar sarjana ekonomi. Menambah wawasan sekaligus untuk mengetahui lebih lanjut fakta yang terjadi di lapangan mengenai “Kesempatan Untuk Maju, *Job Security*, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Bagi IBI Darmajaya

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

### 3. Bagi CV. Sumber Rezeki Pringsewu

Hasil dari penelitian ini semoga dapat digunakan oleh CV. Sumber Rezeki Pringsewu dalam pertimbangan terkait dengan Kesempatan Untuk Maju , *Job Security*, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

## 1.6 Sistem Penelitian

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

penulisan Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**