

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat penting dan khusus untuk mempelajari hubungan antara manusia dengan lingkungannya dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Nawawi, 2011:42). Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan untuk mengendalikan perilaku para individu yang ada didalam suatu organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat berkerja secara maksimal sesuai dengan standar kerja sehingga menghasilkan sesuatu yang produktif bagi perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, keberadaannya perlu diperhatikan dan dikembangkan dengan sebaik mungkin.

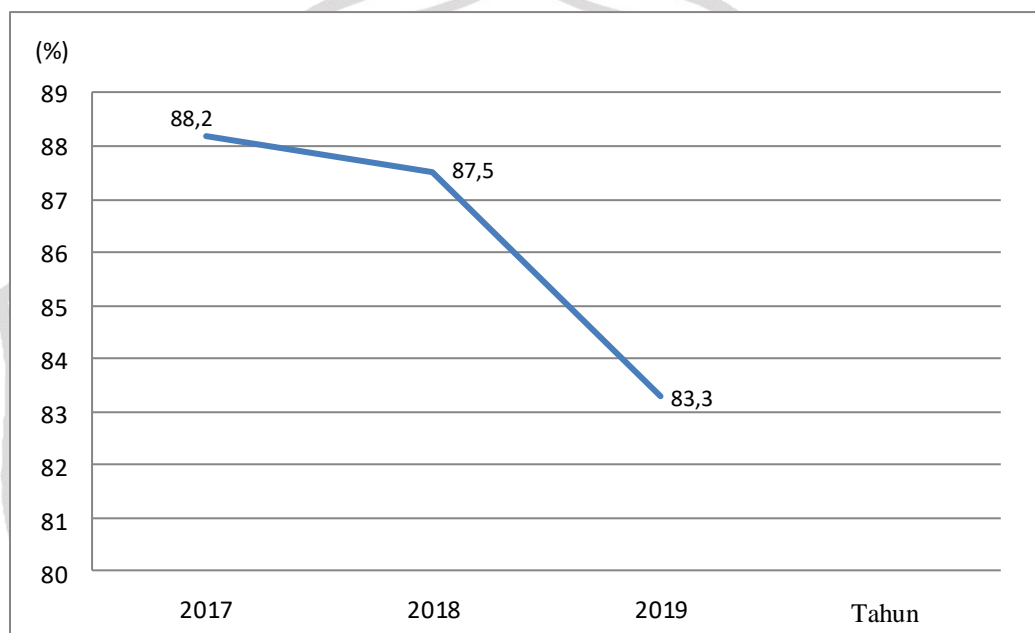
Perusahaan harus mampu mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki oleh para karyawan yang bertujuan agar karyawan dapat memberikan kontribusi ataupun masukan yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap instansi, lembaga atau organisasi merupakan sekelompok sumber daya manusia yang di dalamnya saling bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Agar tercapainya tujuan berada di dalam instansi baik itu pada tingkat manajer maupun dari karyawan, hal tersebut dapat

menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta mampu menciptakan kinerja yang tinggi.

Menurut Sinambela, (2016;481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Abdullah (2014:03) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan.

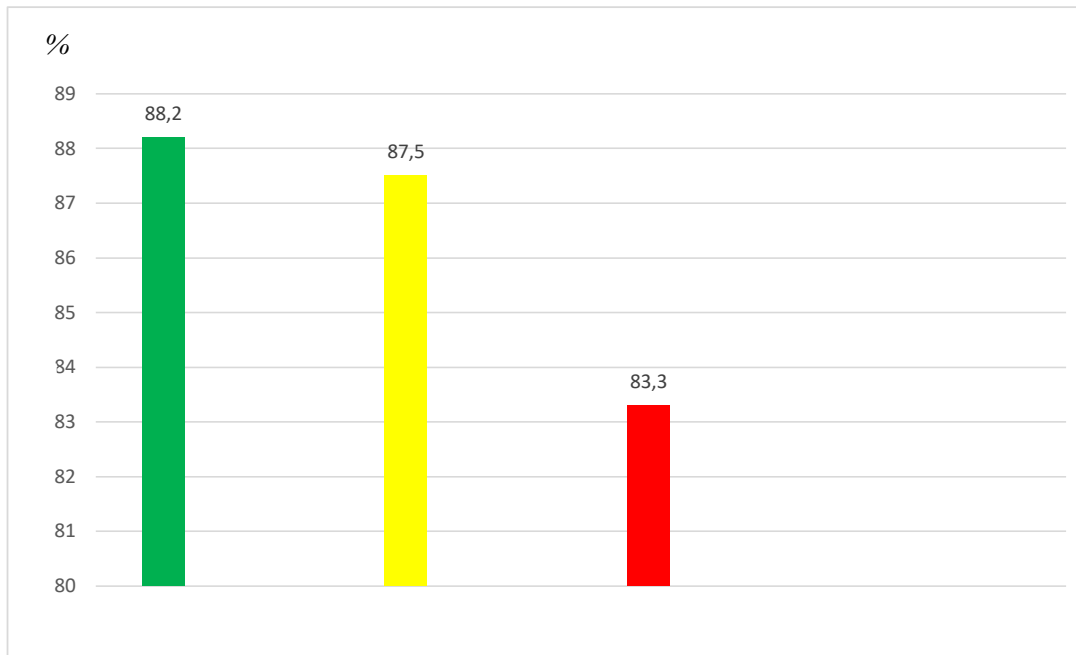
PT. Sinergi teknik konsultan, yang terletak di Jl. Harun Thohir 25 Gresik. Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konsultan teknik seperti merencanakan sebuah pembangunan proyek, mengawasi pembangunan proyek berlangsung, mengurus perizinann IMB, pengurusan SLF, SLO dan lain – lain. Untuk terus memajukan usahanya dan terus mendapat kepercayaan pelanggan, tentunya perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan mumpuni, dan perusahaan harus memiliki standar kerja yang baik dan benar untu keamanan, kenyamanan dan keselamatan kerja karyawan. Selain itu perlu dikembangkan dan ditingkatkan juga organisasi dan sumber daya manusia agar mutu pelayanan dan efisiensi dalam usaha industri ini lebih baik. Tujuan tersebut dapat terwujud bila setiap *customer* yang bekerja sama di sektor ini tetap memakai fasilitas dan jasa yang disediakan oleh di PT. Sinergi teknik konsultan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dihadapi banyak perusahaan baik itu perusahaan berskala kecil maupun skala besar, tak terkecuali PT. Sinergi Teknik Konsultan. Berikut ini pencapaian Kinerja Karyawan di PT. Sinergi Teknik Konsultan di Jl. Harun Thohir 25, Gresik. yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber data dari : PT. Sinergi Konsultan Teknik (2020)

Gambar 1.1
Data Kinerja Karyawan
PT. Sinergi Teknik Konsultan



Sumber data dari : PT. Sinergi Konsultan Teknik (2020)

Gambar 1.2
Data Kriteria Kinerja
PT. Sinergi Teknik Konsultan

Berdasarkan data pada gambar 1.1 di atas dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan di tahun 2017 persentase kinerja karyawan sebesar 88,2%, tetapi di tahun 2018 kinerja karyawan semakin menurun menjadi 87,5%, di tahun 2019 kinerja karyawan lebih menurun dengan persentase sebesar 83,3%, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan selama tiga tahun mengalami penurunan. Kriteria kinerja dapat dikatakan sangat baik apabila nilai kinerja mencapai 86 – 90 %, sedangkan dikatakan baik apabila nilai kinerja sebesar 80 – 85 %, dan dikatakan kurang baik apabila nilai kriteria kinerja mencapai 70 – 79 %.

Menurut Simanjutak (20 15:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Menurut Sedarmayanti (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap dan mental (Motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, Kesempatan berprestasi. Penelitian lain juga menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh keterikatan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan (Sukaris et al.,2020). Beberapa pendapat dan penelitian terdahulu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kompensasi (Hasibuan, 2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Sodikin (2017; 176) Kompensasi adalah bentuk penghargaan baik yang berbentuk uang ataupun barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan

Sedangkan menurut Dessler (2010:82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan

muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Berikut adalah Tabel 1.1 dari PT. Sinergi Teknik Konsultan.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Gaji Karyawan
PT. SINERGI TEKNIK KONSULTAN
Periode 2017 s/d 2019

No	Tahun	Nominal Gaji		
		Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan (Rp)	Total (Rp)
1	2017	3.200.000	225.800	3.425.800
2	2018	3.250.000	275.500	3.525.500
3	2019	3.300.000	305.800	3.605.800

Sumber data dari : PT. Sinergi Konsultan Teknik (2020)

Dari tabel diatas 1.1 dapat disimpulkan bahwa gaji yang peroleh karyawan, mengalami kenaikan sebesar 50.000. pada tahun 2017 gaji di PT. Sinergi Teknik Konsultan perbulan 3.200.000 dan tunjangan 225.800, kemudian ditahun 2018 menjadi 3.250.000 dan tunjangan 275.000, pada tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 3.300.000 dan tunjangan 305.000.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan. Menurut UU Nomor 20/2004 Tingkat pendidikan adalah suatu kondisi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal yang dipakai oleh pemerintah serta disahkan oleh departemen pendidikan. Sedangkan menurut Irianto, (2011:02) menyatakan bahwa pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang telah ditamatkan oleh pegawai. Irianto juga menyatakan

bahwa pendidikan merupakan fungsi sebagai penggerak kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. Dari berbagai pendapat mengenai pendidikan dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses penting yang ditempuh oleh manusia, untuk meningkatkan kemampuan guna mempersiapkan kehidupan dimasa yang akan datang. Tentunya ketika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan pegawai tidak seperti yang direncanakan sebelumnya. Sehingga organisasi atau instansi pemerintahan harus melihat sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikan. Berikut adalah data dari Tingkat Pendidikan di PT.Sinergi Teknik Konsultan,

Tabel 1.2
Data Tingkat Pendidikan Karyawan
PT. SINERGI TEKNIK KONSULTAN

No.	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah (Karyawan)
1	S2 Teknik Sipil	5
2	S2 Arsitektur	5
3	S1 Teknik Sipil	5
4	S1 Arsitektur	5
5	S1 Akuntansi	3
6	S1 Manajemen	4
7	S1 Hukum	2
8	S1 Psikologi	2
9	D3 Teknik Sipil	4
10	D3 Akuntansi	3
11	D3 Manajemen Pemasaran	4
12	STM Teknik Bangunan	4
13	SMA	4
Total		50

Sumber data dari : PT. Sinergi Konsultan Teknik(2020)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa rata – rata pegawai di PT. Sinergi Teknik Konsultan merupakan lulusan perguruan tinggi. Ada juga yang lulusan SMA 4

karyawan, STM ada 4 karyawan, D3 ada 11 karyawan, lulusan S1 (Strata 1) 21 karyawan, dan lulusan S2 (Strata 2) 10 karyawan. Jadi jumlah karyawan ada 50 orang, tetapi masih ada yang lulusan SMA 8 orang karyawan. Tingkat pendidikan sangat penting dalam sebuah perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kompetensi kemampuan dalam bidangnya masing-masing, selain tingkat pendidikan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2015:138) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Sinungan (2010:83) kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak bisa di pisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Berikut data dari lingkungan kerja PT. Sinergi Teknik Konsultan pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja
PT. SINERGI TEKNIK KONSULTAN

No	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Sesuai	Tidak Sesuai
1	Pencahayaan	Ada	—	√	—
2	Pewarnaan	Ada	—	√	—

3	Tempat Parkir	Ada	—	—	√
4	Tata Ruang	Ada	√	—	—
5	Fasilitas				
6	a. Komputer	Ada	√	—	—
7	b. Printer	Ada	√	—	—
8	c. Wifi	Ada	—	√	—
9	d. AC	Ada	—	√	—
10	e. Telepon	Ada	√	—	—
11	f. Alat-Alat Kantor	Ada	—	√	—
12	g. Mesin Fotocopy	Ada	—	√	—
13	Keamanan	Ada	—	√	—
14	Ventilasi Udara	Ada	—	√	—
15	Kendaraan Kantor	Tidak Ada	—	—	—
16	Toilet	Ada	—	√	—
17	Musholla	Ada	√	—	—
18	Perbaikan Fasilitas	Ada	—	√	—
19	Kebersihan	Ada	√	—	—
20	Kebisingan	Ada	√	—	—
21	Kantin	Tidak Ada	—	—	—

Sumber data dari : PT. Sinergi Konsultan Teknik (2020)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Sinergi Teknik Konsultan memiliki fasilitas yang cukup lengkap mulai dari pencahayaan yang sesuai, pewarnaan, tempat parkir yang memadai, tata ruang yang nyaman. memiliki alat-alat kantor yang lengkap, dan musholla akan tetapi ada kurangnya tidak memiliki kendaraan sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang kinerja karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan Gresik yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan Gresik ?
2. Apakah Tingkat Pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan Gresik ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara lebih rinci penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan.
2. Untuk mengetahui Tingkat Pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah dilaksanakan penelitian hasil yang diterapkan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi masukan bagi perusahaan PT. Sinergi Teknik Konsultan Gresik untuk mengetahui faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Sebagai sumber referensi dan informasi mengenai kompensasi, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Sebagai sumber referensi penelitian sejenis atau pengembangan penelitian selanjutnya dari pihak lain.

