

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi (perusahaan), pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah segala tindakan yang dilakukan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengadaan, Pengendalian, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian (Sutrisno, 2011). Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat di tempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. (Handoko 1994) menjelaskan

suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan memberikan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang menunjang.

(Dessler 2000) menjelaskan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu sendiri secara langsung maupun tidak langsung. (Handoko 2008) menjelaskan kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai prestasi kerja dan motivasi yang tinggi pada perusahaan. Penelitian (Setiawan, dkk 2002) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pada objek penelitian yang berbeda (Djati 2003) dan (Anggraeni 2016) juga membuktikan bahwa, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. Maka lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut (Tyssen 2005) lingkungan kerja merupakan oleh fisik maupun hubungan rekan kerja yang ada di sekitar para pekerja melakukan pekerjaannya, semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Penelitian (Nurhasanah 2010) dan (Soelehan dan Iswandi 2009) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi prestasi karyawan dalam pada suatu perusahaan. (Weiner 1990 dalam Elliot *et al.* 2000) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi internal yang

membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. (Abraham Maslow, 1943) menyatakan bahwa kebutuhan manusia mengandung unsur bertingkat atau memiliki hierarki dari kebutuhan yang rendah sampai yang prioritas tinggi. Kebutuhan ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian (Setiawan, dkk 2002) membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Pada objek penelitian yang berbeda (Anggraeni 2016) dan (Hermawati 2012) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam menetapkan seseorang akan bekerja lebih baik. Menurut (Porter dan Lawler, 2010) prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang individu atau kelompok untuk mengukur secara kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawabnya. (Sutrisno 2007) menjelaskan prestasi kerja merupakan keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Dari batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksudkan dengan prestasi kerja adalah Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kualitas, kuantitas dan tanggung jawab, hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja sangat penting untuk para perusahaan di karenakan sebagai tolak ukur perusahaan kepada para pekerja.

Penelitian ini di lakukan di kantor, pabrik dan kontruksi PT Bumi Karya Utama Jember karena merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang kontraktor pengaspalan jalan yang merupakan salah satu perusahaan kontraktor terbesar di Jember. Perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dalam memuaskan hati konsumennya. Dan memiliki tenaga-tenaga teknik profesional, bersertifikasi, mempunyai pengalaman lebih, juga di dukung dengan peralatan yang canggih, berkualitas. Sehingga perusahaan siap memberikan pelayanan jasa konstruksi yang tepat, nyaman dan aman.

Terdapat fenomena permasalahan dari tempat produksi PT. Bumi Karya Utama Jember yaitu di suatu hasil pengolahan aspal pada tahun 2015, 2016 dan 2017 yang telah di presentasikan setiap tahunnya. (Porter dan Lawler, 2010) prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang individu atau kelompok untuk mengukur secara kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawabnya.. Dalam penelitian telah mendapatkan hasil kebaikan pengolahan produk aspal dari segi pemahaman pekerjaan yaitu dari jumlah material yang akan di olah, segi kecepatan yaitu lama pengolahan 1 jam dengan menghasilkan 6 ton, segi hasil aspal pada tahun 2015 kebaikan mencapai 87% dikarenakan batu tidak padat atau tidak keras, tahun 2016 kebaikan aspal mencapai 99% hasil yang di bilang sempurna, tahun 2017 kebaikan aspal mencapai 90% dikarenakan waktu pembakaran tidak sempurna (kurang lama).

Tabel 1.1. Pengolahan Produk Aspal PT. Bumi Karya Utama Jember

No	Material	Presentase	Lama Pengolahan	Hasil Pengolahan per 1 jam	Hasil Kebaikan Aspal		
					Th. 2015	Th. 2016	Th. 2017
1	Batu 1	11,3%	1 jam	6 ton	87% di karenakan batu tidak padat	99% hasil yang di bilang sempurna	90% waktu pembakaran tidak sempurna (kurang lama)
2	Batu 2	28,2%	1 jam	6 ton			
3	Batu 3	20,7%	1 jam	6 ton			
4	Pasir	32,0%	1 jam	6 ton			
5	Semen	1,9%	1 jam	6 ton			
6	Aspal	6,0%	1 jam	6 ton			

Sumber: PT. Bumi Karya Utama Jember.

Dengan demikian dari tabel di atas yaitu dari pengolahan aspal pada tahun 2015, 2016, dan 2017 yang relatif kebaikan aspal di PT. Bumi Karya Utama Jember naik turun presentase kebaikan produk aspal.

Tabel 1.2 Hasil proyek aspal yang dilelang pemerintah untuk pemenang

Nama perusahaan	Jalan yang dilelang	Thn 2017 PT Bumi Karya utama	Thn 2017 PT Sunan Muria	Thn 2017 PT Mulia Razulka sakti
PT Bumi Karya Utama	Jember-Banyuwang	3 kali	5 kali	2 kali
PT Sunan Muria	Jember-lumajang	2 kali	3 kali	4 kali
PT Mulia Razulka Sakti	Lumajang-Probolinggo	1 kali	2 kali	7 kali

Di sini PT Bumi Karya Utama Jember masih kurangnya promosi yang diberikan sehingga masih kalah dengan pesaing dalam lelang pengaspalan jalan yang dilakukan oleh pemerintah, permasalahan ini berpengaruh besar dalam kantor PT Bumi Karya Utama Jember yang harus meyakinkan pelelang jalan agar PT Bumi Karya Utama Jember agar menang dalam selanjutnya.

Kompensasi yang ditetapkan perusahaan PT. Bumi Karya Utama Jember adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut (Dessler 2000) pengertian bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan. Di PT. Bumi Karya Utama Jember ini bonus tiga tahun kebelakang ini pada tahun 2015, 2016 dan 2017 yang relatif naik turun, di karenakan hasil kerja karyawan tidak memenuhi target. Dapat di lihat bonus berpengaruh terhadap prestasi kerja, bila bonus semakin besar maka hasil pekerjaan melebihi target, sedangkan bila bonus kecil maka hasil kerja semakin tidak memenuhi target, karena bonus di ambil dari hasil beberapa persen dari laba. Kompensasi bonus sangat penting dikarenakan dapat melihat prestasi kerja dalam periode tertentu.

Lingkungan kerja sangat menunjang untuk keberhasilan suatu perusahaan, di karenakan kenyamanan pekerja sangat penting. Pada tempat produksi PT. Bumi karya utama Jember para pekerja yang tidak di lengkapi nyaman dan keselamatan kerja diantaranya helm (berguna untuk melindungi kepala dari benda-benda keras, seperti kejatuhan batu dari atas alat produksi), sarung tangan (melindungi benda-benda tajam di tangan), sepatu *sefety* (berguna dari benda-benda tajam serta tidak terpeleket waktu bekerja). Para pekerja hanya menggunakan pakaian kerja dan masker PT. Bumi karya utama Jember. Dengan demikian fenomena lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada kenyamanan dan keamanan karyawan di PT. Bumi Karya Utama Jember. Jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian prestasi kerja akan lebih mudah. Jadi bila lingkungan kerja sangat mendukung maka melakukan pekerjaan akan lebih mudah tercapai.

Fenomena menurut survei yang di lakukan di PT. Bumi Karya Utama Jember, peneliti melihat tidak sedikit karyawan yang terlambat masuk kerja, adapun karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin, serta keluar kantor waktu jam kerja. Bahkan dari data absensi tidak sedikit dari karyawan yang tidak masuk kerja yaitu pada tahun 2017. Dengan demikian karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember masih kurang kuatnya motivasi karyawan terlihat dengan absensi yang relatif naik turun setiap bulannya pada tahun 2017, dengan demikian motivasi kerja dari faktor kehadiran karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan serta semangat dalam melakukan pekerjaan, agar karyawan selalu meningkatkan prestasi kerja.

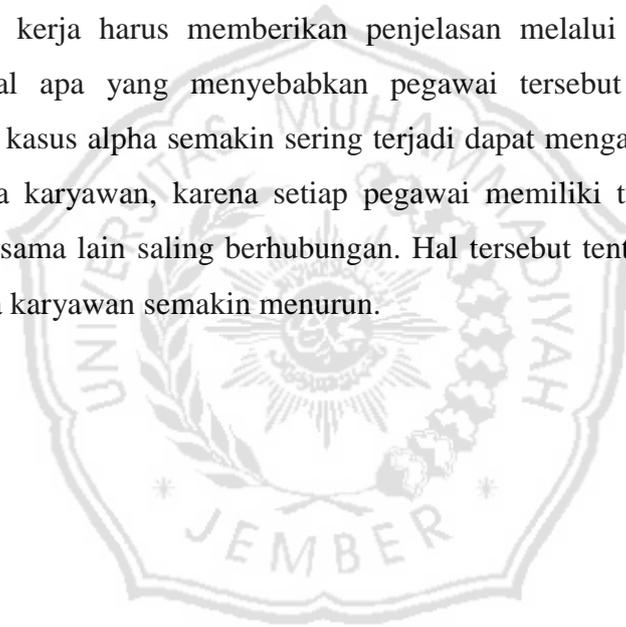
Tabel 1.3. Presensi Karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember

Maret - April Tahun 2018

No	Bagian	Jumlah karyawan	Maret		April	
			Alpha	Terlambat	Alpha	Terlambat
1.	Konstruksi	45	7	21	4	27
2.	Pabrik	45	5	3	1	6
3.	Kantor	20	2	16	0	14
Jumlah		110	14	40	5	47

Sumber : PT. Bumi Karya Utama Jember

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pada bulan Maret dan April terdapat beberapa kasus alpha (tidak masuk tanpa adanya keterangan) dan keterlambatan masuk kerja. Pada bulan Maret terdapat total 14 kasus alpha dan pada bulan April terdapat total 5 kasus alpha. Sedangkan untuk kasus keterlambatan, pada bulan Maret terdapat 40 kasus karyawan terlambat masuk kerja dan pada bulan April terdapat 47 kasus karyawan terlambat masuk kerja. Jumlah kasus alpha dan keterlambatan pegawai menunjukkan bahwa PT. Bumi Karya Utama Jember memiliki kendala mengenai motivasi kerja. Karyawan yang tidak masuk kerja harus memberikan penjelasan melalui lisan ataupun surat mengenai hal apa yang menyebabkan pegawai tersebut berhalangan untuk bekerja. Jika kasus alpha semakin sering terjadi dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan, karena setiap pegawai memiliki tugas masing-masing dimana satu sama lain saling berhubungan. Hal tersebut tentunya akan membuat prestasi kerja karyawan semakin menurun.



1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Bumi Karya Utama Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan
Penelitian ini di PT. Bumi Karya Utama Jember diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan evaluasi bagi perusahaan di masa mendatang.
2. Bagi akademis
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam bentuk referensi untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Bagi penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan kepada penulis dan sebagai implementasi ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang

sesungguhnya.

4. Bagi peneliti

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti di masa mendatang, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan.

