

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Pada era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang berkembang akan menghadapi tantangan yang cukup berat. Hal ini terjadi karena dalam era negara-negara berkembang berhadapan langsung dengan negara-negara maju yang menguasai berbagai aspek. Mulai dari teknologi, modal, digitalisasi dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi (perusahaan), pada dasarnya sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan pada suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling aktif dalam berjalannya 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.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan desain sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dalam berorganisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi serta juga merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari beberapa aktifitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas baik dari wujud material, modal maupun manusia.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Suprihati (2014) terdiri dari: Pengarahan, Pengendalian, Pengembangan, Penggajian, Pengorganisasian, Pengompensasian, Pemberian Tunjangan, Pemberhentian, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Semua fungsi tersebut bermuara pada

terbentuknya kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya. 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 ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan gaji yang memuaskan. (Batubara *et al*, 2013) menjelaskan suatu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan Gaji, Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja yang menunjang.

Priyanto (2014) mengemukakan bahwa gaji yang diterima pegawai oleh masing-masing pegawai merupakan imbal balik yang diterima setelah pegawai bekerja pada beberapa waktu. Prasetyo (2014) menjelaskan gaji adalah harga untuk balas jasa yang diberikan seseorang kepada orang lain. Kemudian gaji juga merupakan ukuran yang penting bagi pegawai dalam suatu perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia demi mempertahankan atau meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik pada perusahaan. Penelitian Putra, *et al* (2012) membuktikan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) juga membuktikan bahwa Gaji karyawan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah faktor tunjangan kinerja. Tunjangan Kinerja dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Tunjangan kinerja adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Menurut Watson (2010) menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Penelitian Suci (2012) dan Yanti (2010) membuktikan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya secara langsung dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan prestasi kerja dan menurunkan minat bekerja karyawan di suatu perusahaan. Sehingga lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Teysen (2005) lingkungan kerja merupakan oleh fisik maupun hubungan rekan kerja yang ada di sekitar para pekerja melakukan pekerjaannya, semua ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan Wibowo (2015) serta penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan kartini (2015) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

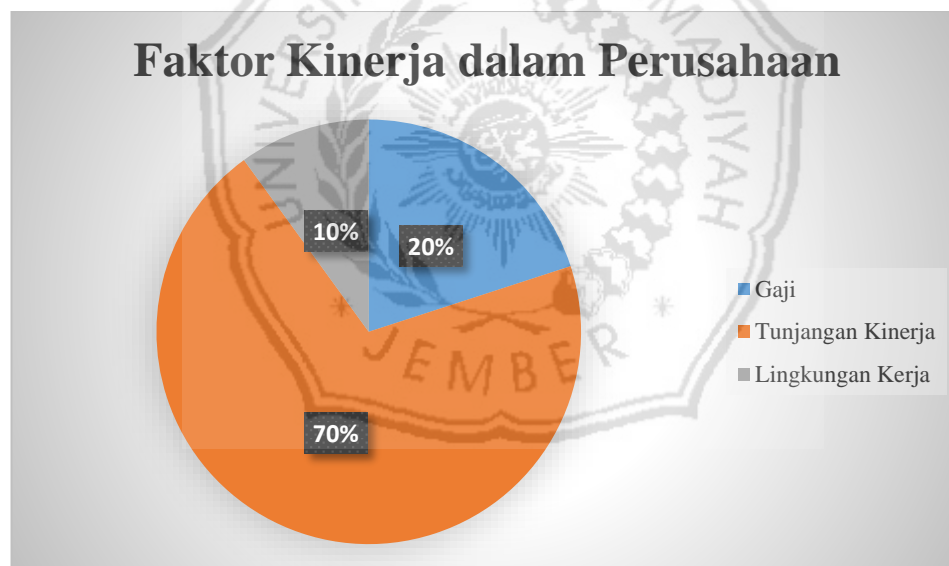
Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk atau hasil kerja seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Samuelson (2007) kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang individu atau kelompok untuk mengukur secara kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawabnya. Robin (2002) Menjelaskan kinerja merupakan keterkaitan proses usaha, kemampuan dan persepsi tugas, dari batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu proses kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing karyawan, yang didasarkan atas kualitas, kuantitas dan tanggung jawab, hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang sudah berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, kinerja merupakan tolak ukur yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan.

Dalam penelitian ini mengkaji tentang kinerja karyawan pada perusahaan Rumah Benih PRADANA. Perusahaan ini terletak di Kecamatan Bangorejo Kabupaten Banyuwangi, perusahaan tersebut merupakan perusahaan agribisnis yang khusus mengembangkan dan membudidayakan tanaman benih cabai. Hasil yang di produksi tidak hanya benih cabai besar dan cabai kecil, namun perusahaan tersebut juga memproduksi benih brokoli, sledri, terung, tomat dan tanaman

lainnya. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2010, produksi benih yang dihasilkan secara langsung dijual ke petani-petani, namun saat ini perusahaan tersebut sudah memiliki cakupan pasar yang luas, sehingga dalam pemasarannya perusahaan ini tidak mengalami hambatan, karena petani langsung datang dan memesan jauh-jauh hari sebelum mereka menanam benih.

Terdapat fenomena permasalahan dalam perusahaan PRADANA, masalah yang sedikit dialami oleh perusahaan ini adalah kekhawatiran kinerja karyawan dalam jangka panjang, banyaknya pesanan membuat karyawan jenuh dalam bekerja sehingga memerlukan tindakan-tindakan khusus oleh pemilik perusahaan seperti menaikkan gaji pegawai, memberikan tunjangan, memberikan suasana yang nyaman dan aman pada kondisi lingkungan kerja karyawan. Masalah yang dapat dilihat adalah dengan banyaknya ketidakhadiran karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan PRADANA secara langsung menurun.

Gambar 1.1 Faktor Kinerja dalam Perusahaan Rumah Benih Cabai PRADANA



Sumber: Perusahaan Rumah Benih Cabai PRADANA.

Peranan tunjangan kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan peranan yang menentukan, karena tunjangan kinerja merupakan acuan setiap orang dalam menjalankan baiknya sebuah perusahaan dalam beroperasi, dalam perusahaan rumah benih cabai PRADANA, tunjangan kinerja juga merupakan faktor terpenting dalam ketahanan karyawan dalam bekerja, dikarenakan besaran tunjangan kinerja

sangat mempengaruhi kelangsungan hidup setiap karyawannya. Melihat dari gambar diatas, tunjangan kinerja memiliki proporsi yang cukup besar yaitu mencapai 70% dari pada ketiga faktor lainnya, dengan adanya tunjangan kinerja yang tinggi disinyalir dapat membuat perusahaan semakin kuat, karena terdapat faktor penyemangat dalam bekerja, selain tunjangan kinerja tersebut terdapat gaji yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, gaji pada perusahaan tersebut mencapai presentase sebesar 20%, karena gaji merupakan pendapatan rutin bulanan atau mingguan yang sangat diharapkan oleh masing-masing karywan yang bekerja. Sedangkan proporsi lingkungan kerja mendapat bagian 10% nya, karena memang lingkungan kerja sebagai penunjang kinerja yang baik.

Terdapat fenomena permasalahan dari perusahaan PRADANA Banyuwangi dari tahun ke tahun absensi ketidak masuknya karyawan semakin meningkat. (Cambel, 2009) kinerja dapat 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 permasalahan ini semakin banyak karyawan yang absen atau tidak masuk dalam perusahaan pada saat jam kerja.

Gaji yang ditetapkan perusahaan rumah benih cabai PRADANA kabupaten Banyuwangi adalah berupa setara dengan UMR Kabupaten Banyuwangi. Pemberian gaji setara dengan UMR kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan. Menurut Prasetyo (2014) pengertian UMR adalah pemberian upah atau gaji disuatu daerah berdasarkan perundangan yang telah diatur pada masing-masing daerah. Pada perusahaan ini pemberian gaji naik turun karena hasil kerja dari karyawan kurang maksimal. Dapat dilihat dari pemberian gaji yang setara dengan UMR berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bila gaji semakin besar atau setara diatas UMR maka pekerjaan akan melebihi target, sedangkan bila gaji kecil maka tidak memenuhi target, karena gaji diambil dari beberapa persen dari keuntungan perusahaan. Gaji yang setara UMR sangat penting dikarenakan dapat melihat kinerja karyawan dalam periode tertentu.

Tunjangan kinerja sangat mendukung dalam berjalannya suatu usaha atau organisasi, dikarenakan tunjangan kinerja merupakan penghasilan yang diperoleh oleh karyawan perbulannya selain pendapatan dari gaji. (Kotler, 2015) mengemukakan bahwa tunjangan kinerja adalah pemberian pendapatan yang disesuaikan dengan posisi karyawan dalam sebuah perusahaan. Besar kecilnya tunjangan kinerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika tunjangan semakin besar maka minat kerja dari karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja sangat menunjang untuk keberhasilan suatu perusahaan, dikarenakan kenyamanan pekerja sangat penting. Pada tempat perusahaan rumah benih cabai PRADANA Kabupaten Banyuwangi, para karyawan yang tidak dilengkapi dengan kenyamanan dan keselamatan kerja, sarung tangan (melindungi benda-benda tajam ditangan), sepatu (berguna dari benda-benda tajam serta tidak terpeleset pada waktu bekerja). Para karyawan hanya menggunakan pakaian kerja dan masker di perusahaan cabai PRADANA. Dengan demikian demikian fenomena lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kenyamanan dan keamanan karyawan di perusahaan benih cabai PRADANA. Jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja karyawan akan lebih mudah. Jadi bila lingkungan kerja sangat mendukung maka melakukan pekerjaan akan lebih mudah tercapai.

Fenomena menurut survey yang dilakukan di perusahaan rumah benih cabai PRADANA kabupaten Banyuwangi, peneliti tidak melihat karyawan yang sedikit masuk kerja, adapun karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin, serta keluar kantor pada waktu jam kerja. Bahkan dari data absensi tidak sedikit dari karyawan yang tidak masuk kerja pada tahun 2017. Dengan demikian karyawan perusahaan Benih Cabai PRADANA kinerjanya relatif naik turun setiap tahunnya, dengan demikian faktor kehadiran karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan serta semangat dalam melakukan pekerjaan, agar meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat ditarik beberapa masalah yang dihadapi dalam perusahaan tersebut, sehingga rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaji dapat mempengaruhi Kinerja karyawan diperusahaan rumah benih pradana?
2. Apakah Tunjangan Kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan rumah benih pradana?
3. Apakah Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan rumah benih pradana?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Gaji dapat mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan rumah benih pradana.
2. Untuk mengetahui apakah Tunjangan Kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan rumah benih pradana.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan rumah benih pradana

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan yaitu sebagai salah satu bentuk pengetahuan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
2. Bagi perusahaan, yaitu dapat digunakan sebagai bahan analisis dan evaluasi dalam menyusun kebijakan serta aktifitas yang terkait dalam perusahaan.
3. Sebagai bahan tambahan untuk peneliti selanjutnya.