

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kita semua tau bahwa Sumber daya manusia berperan penting di setiap kegiatan suatu perusahaan. Walaupun perusahaan mempunyai sarana dan prasarana yang sangat mendukung tetapi tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak hanya tergantung oleh peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung kepada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang dikeluarkan oleh organisasi profesi dan organisasi lainnya yang berkaitan). Maka kinerja dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (*output*) sesuai dengan tujuan organisasi. PT Sumo Internusa Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang periklanan. Berdasarkan *survey* awal bahwa adanya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Ini terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang dikarenakan kinerja karyawan yang tidak begitu baik dan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus menempuh cara dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan melalui pendidikan dan pemberian kompensasi.

Lingkungan kerja merupakan area dimana tempat seseorang melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang karyawan melakukan pekerjaan fisik maupun non fisik, Keberhasilan perusahaan juga ditunjang oleh lingkungan kerja yang nyaman. oleh sebab itu diperlukan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan, Hal ini memicu tidak tercapainya target yang maksimal pada PT Sumo Internusa Indonesia. organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih) , serta lingkungan non fisik (hubungan dengan atasan, hubungan antara sesama kerja, hubungan dengan bawahan).

Pendidikan adalah suatu metode dari yang tidak tau menjadi tau dan juga suatu cara untuk mengembangkan keterampilan dan sikap-sikap yang diharapkan dapat membuat seseorang menjadi lebih baik. Oleh karena itu pendidikan sangat penting dalam diri kita masing masing agar kita memahami apa yang kita kerjakan. Dalam dunia pekerjaan pendidikan menjadi syarat penting untuk kita dapat bekerja di suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan memiliki kualifikasi khusus dalam merekrut karyawan agar nantinya karyawan memiliki tingkat kinerja yang sesuai dengan pendidikannya dan perusahaan juga puas dengan hasil kerja karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik juga akan dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang baik. Karena apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan bersemangat dalam bekerja. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memerhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan. Dan pada PT Sumo Internusa Indonesia masih kurang dalam memberikan kompensasi terhadap karyawannya dari kenaikan gaji, kenaikan insentif dan pada kenaikan uang kerajinan Dalam perusahaan sistem kompensasi

yang baik dan efektif akan dapat lebih muda untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan agar tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan kerja, Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja yang kurang nyaman dan kondusif yang terlihat dari kurang meningkatnya kinerja karyawan.
2. Kurangnya pendidikan karyawan di dalam perusahaan yang terlihat dari tidak maksimal nya kerja karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan
3. kurangnya pemberian kompensasi terhadap karyawan terlihat dari kurangnya pemberian kenaikan gaji,, memberikan kenaikan insentif serta kenaikan uang kerajinan.
4. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo InternusaIndonesia
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingknngan kerja, Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia

I.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat-manfaat yaitu:

1. Bagi Peneliti
Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Perusahaan PT Sumo Internusa Indonesia
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan.

3. Bagi Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan kajian dan menambah referensi bagi program studi S-1 Manajemen.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

I.6 Teori Tentang Lingkungan Kerja

I.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2003:39), "Lingkungan kerja adalah Semua yang ada dilingkungan sekitarnya yang mempengaruhi kinerja".

Menurut Sunyoto (2012:43), "Lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja itu sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan".

Menurut Sedarmayanti (2015:27), "Suatu kondisi lingkungan kerja yang dinilai baik atau sesuai apabila karyawan di dalam perusahaan dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman".

I.6.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:146), Ada indikator yang dapat dijadikan tolak ukur lingkungan kerja yang ideal, yaitu:

1. Tata letak ruangan kerja
2. Kebersihan
3. Hubungan sesama rekan kerja
4. Hubungan antara atasan dan bawahan

I.7 Teori Tentang Pendidikan

I.7.1 Pengertian Pendidikan

Menurut Siagian (2006:273) "Pendidikan adalah seluruh proses dan metode belajar untuk memberikan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain"

Menurut Muhammad Saroni (2011:10) "Pendidikan merupakan suatu proses yang berlangsung dalam kehidupan sebagai upaya untuk menyeimbangkan kondisi dalam diri dengan kondisi luar diri".

Menurut Kurniawan (2017: 26), "Pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani".

I.7.2 Indikator Pendidikan

Menurut Tirtahardja (2005:53) Adapun yang menjadi tolak ukur pelatihan yaitu :

1. Jenjang Pendidikan
2. Kesesuaian jurusan
3. Kompetensi

I.8 Teori Tentang Kompensasi

I.8.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Sihotang (2007:220) "Kompensasi merupakan hal yang wajib diberikan kepada karyawan, pegawai dan manager baik itu berupa uang atau barang sebagai bentuk balas jasa ole perusahaan".

Menurut Werther & Davis (2013:289) "Mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi".

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:5), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

I.8.2 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004:445) Indikator Kompensasi karyawan yaitu :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

I.9 Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67), “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Torang (2014:74) “Kuantitas dan hasil kerja perorangan atau sekelompok di dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Menurut Rivai (2018:77), “Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama”.

I.9.2 Indikator Kinerja

Menurut Wilson (2012:233) secara umum terdapat 4 aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran

I.10 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2003:39), “Lingkungan Kerja adalah semua barang yang dihadapi, di lingkungan sekitarnya dimana seseorang melakukan aktivitas bekerjanya yang mempengaruhi kinerjanya baik itu individu maupun berkelompok”.

Menurut Isyandi (2004:134), “Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi kinerja dalam melakukan aktivitas pekerjaan seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan dan perlengkapan yang memadai”.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), Lingkungan kerja adalah semua yang ada di area karyawan yang membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya seperti pendingin ruangan, pencahayaan yang mendukung dan sebagainya”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitaran tempat kita bekerja yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya baik itu fisik ataupun non fisik.

I.11 Teori Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nata (2001:98), “Pendidikan adalah pembelajaran secara sadar oleh si pendidik untuk perkembangan jasmani dan rohani yang didik menuju terbentuknya kepribadian yang utama”.

Menurut Suprianto (2002:102), “Menyatakan bahwa pendidikan mempunyai fungsi mengeluarkan potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seorang pekerja yang dapat dipupuk melalui program pendidikan”.

Menurut Harsono (2011:162), “Pendidikan merupakan proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam mendewasakan manusia melalui upaya pembelajaran dan pelatihan”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses pembelajaran atau pengembangan terhadap diri agar dapat menambah kreativitas supaya mendapat sdm yang berkualitas.

1.12 Teori Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sihotang (2007:220), “Kompensasi adalah hal yang wajib di berikan kepada karyawan, pegawai dan manager baik itu berupa uang atau barang sebagai bentuk balas jasa oleh perusahaan”.

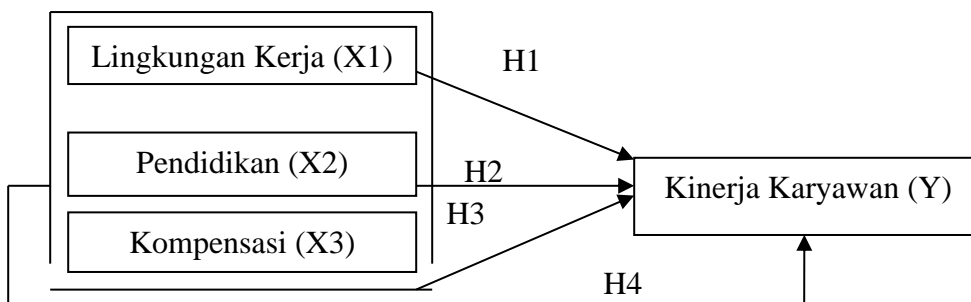
Menurut Rivai (2010:741), “Kompensasi merupakan sesuatu yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk terimakasih atas jasa yang di berikan karyawan kepada perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2014:118), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan baik itu berupa gaji, bonus, tunjangan dan barang sebagai bentuk balas jasa yang di berikan oleh perusahaan”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sebuah pemberian yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan baik itu berupa uang, barang atau pelayanan sebagai tanda balas jasa atas apa yang di kerjakan oleh karyawan.

1.13 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah kerangka pemikiran teoritis yang akan diterapkan dalam penelitian ini:



1.14 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia.

H2: Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia.

H3: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia. H4: Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia.