

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi sebagai era yang tanpa batas ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia (SDM) dari dalam maupun luar negeri yang memasuki Negara lain untuk mencari pekerjaan dengan menawarkan keahlian dan kemampuannya. Jika hal ini terus terjadi, tanpa adanya upaya yang bersungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya Negara-negara yang belum siap membangun negaranya untuk maju akan tetap tertinggal di landasan dengan tanpa memiliki peluang untuk maju, atau bersaing, dengan bangsa-bangsa lain yang telah lebih dahulu maju (Wicaksono, 2010) kondisi tersebut menjadi kemelut dari peranan SDM.

Menurut Rivai (2009), dengan semakin ketatnya persaingan bisnis, industri harus mampu bersaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh industri adalah upah. Jika sistem upah dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka industri akan lebih mudah untuk menarik pekerja yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan industri mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, yang pada akhirnya, industri bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Menurut Matris dan Jakson (2002 : 32) “ Upah adalah merupakan faktor yang penting yang bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu

organisasi lain”. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan.

Selain upah, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karna sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) “ lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dalam mengikuti

perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan di pengaruhi oleh faktor- faktor lingkungan yang bersifat intenal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya (Rivai, 2005 : 307).

Kepuasan kerja atau ketidak puasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas, kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/professional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

Menurut Robbins kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan

dengan pelaksanaan pekerjaan. Handoko (1996) berpendapat bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan umur. Ia menyebutkan bahwa semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman, menjadi alasan yang melatar belakangi kepuasan kerja mereka.

Kinerja sumber daya manusia berkaitan dengan sumber daya manusia yang cukup urgen bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor sumber daya manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Berikut akan diuraikan pengertian kinerja secara umum dan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli.

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah perpaduan antara

keahlian, usaha, dan kesempatan. Untuk mengetahui tingkat hasil kerjanya atas tugas yang diembankan kepada individu dari perusahaan tempat ia bekerja. Yang akan mempengaruhi kebijakan yang akan diambil perusahaan tersebut. Dengan mengetahui hasil kinerja dari para karyawannya, maka manajer dapat mengetahui mana karyawan yang akan mendapatkan bonus, hukuman atau peringatan, dan bahkan memberikan PHK pada karyawan dari hasil kerjanya tersebut.

Tetapi dalam kenyataannya di PT. Esistas Pacific terjadi penurunan kinerja SDM. Penurunan tersebut akan nampak dalam tabel Target Realisasi pada tahun 2013 sebagai berikut.

Tabel 1.1.
Target Realisasi PT. Esistas Pacific
Tahun 2013
(dalam persentase)

No	Bulan	Target	Realisasi
1	January	100	100
2	February	100	100
3	March	100	90
4	April	100	90
5	May	100	95
6	June	100	80
7	July	100	80
8	August	100	76
9	September	100	76
10	October	100	70
11	November	100	95
12	December	100	85
rata-rata		100	87,5

Tabel di atas dapat dilihat bahwa target yang ingin dicapai PT. Esistas Pacific tidak sesuai dengan realitasnya. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui penyebab mengapa realitas yang terjadi di PT. Esistas Pacific tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan tersebut, maka dengan permasalahan di atas maka peneliti mengambil judul ‘Model Peningkatan Kinerja SDM Dan Kepuasan Kerja Berbasis Upah Dan Lingkungan Kerja’.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena gap di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yang diambil adalah :

“ Bagaimana cara meningkatkan kinerja SDM yang berbasis upah dan lingkungan kerja “ ?

Dan rumusan pertanyaan penelitiannya adalah :

1. Bagaimana pengaruh Upah Kerja Terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Esistas Pacific ?
2. Bagaimana pengaruh Upah Kerja Terhadap kinerja SDM pada karyawan PT. Esistas Pacific ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Esistas Pacific ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja SDM pada karyawan PT. Esistas Pacific ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja SDM pada karyawan PT. Esistas Pacific ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah di atas maka diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencapai :

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis Upah Kerja Terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Esiatas Pasicific
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis Upah Kerja Terhadap kinerja SDM pada karyawan PT. Esiatas Pasicific
3. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Esiatas Pasicific
4. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis Lingkungan Kerja Terhadap kinerja SDM pada karyawan PT. Esiatas Pasicific
5. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis Kepuasan Kerja Terhadap kinerja SDM pada karyawan PT. Esiatas Pasicific

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Bagi organisasi adalah sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan mengenai upah sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM yang ada di lingkungan PT. Esiatas Pasicific
2. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dalam menambah khasanah penelitian khususnya yang terkait dengan

pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan amotivasi terhadap frekuensi partisipasi dalam organisasi sehingga memicu kinerja SDM untuk penelitian terkait, baik yang akan dilakukan di Perusahaan lain.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan diskripsi empiris untuk memperluas wawasan keilmuan dalam bidang SDM tentang motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan amotivasi terhadap frekuensi partisipasi dalam organisasi sehingga memicu kinerja SDM
- c. Sebagai bahan referensi bagi pihak lain mengembangkan penelitian lebih lanjut terutama mengenai upah, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja SDM dan selain itu dapat menjadi masukan bagi dosen dan pihak pihak lain yang berkepentingan dengan dunia.