

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi perusahaan. Modal yang menjadi faktor utama sebuah perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia-nya. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset yang bernilai untuk berkembangnya sebuah perusahaan. Veithzal Rivai (2003, hal 6) menyatakan Sumber Daya Manusia adalah seorang yang mau, siap dan mampu memberi kontribusi usaha dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau suatu perusahaan.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dapat mempengaruhi tingkat berkembangnya sebuah perusahaan. Perusahaan yang tidak, belum atau sudah berkembang membuktikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia sudah berjalan dengan baik atau tidak. Dengan begitu perusahaan akan memperhatikan sumber daya manusia-nya yang akan membantu pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Adapun beberapa aspek yang perlu di perhatikan perusahaan, salah satunya yaitu kinerja karyawan.

Soeprihato (2001:70) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah

ditentukan dan telah disepakati bersama. Hal ini menyatakan bahwa karyawan memiliki kinerjanya masing-masing demi pencapaian tujuan sebuah organisasi.

(Simamora, 2004:339) berpendapat bahwa kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi sebuah persyaratan pekerjaan. Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengevaluasi hasil kerja karyawan selama bekerja. Jika karyawan mengetahui kemampuannya dalam bekerja, maka karyawan akan memacu diri untuk lebih baik dari sebelumnya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi menurut Sawasto (2011:79) merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi. Bangun (2012:225) Kompensasi yang diberikan perusahaan berupa kompensasi finansial yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dan kompensasi non finansial yaitu kompensasi non finansial mengenai pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, penghargaan atas kinerja dan kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa, kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working condotions*), pembagian kerja (*job sharing*). Kompensasi finansial seperti upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kompensasi finansial ini yang biasa diberikan perusahaan kepada karyawan. Sebab perusahaan melihat dari kebutuhan karyawan atas gaya hidup.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu keterampilan karyawan (*Skill*) juga berpengaruh demi kelangsungan perkembangan perusahaan. Jika karyawan tidak mempunyai ketrampilan atau keahlian, maka perusahaan perlu adanya mengadakan pelatihan bagi karyawan, yang akan membantu karyawan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab suatu pekerjaan. Menurut Dunnett's (dikutip oleh Lian Ancyntia, 2013) bahwa skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Skill merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan, yang membuat perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Setiap orang yang memiliki kemampuan akan menyadari keahliannya dan akan memanfaatkan kesempatan tersebut demi kelangsungan karirnya. Wahyudi (2002:13) menyatakan bahwa keterampilan kerja yaitu kecapakan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Dengan begitu keterampilan kerja dapat membuat para karyawan semakin terasah kemampuannya dalam bekerja.

Objek dalam penelitian ini dilakukan pada PT. IDE SEHATI khususnya di bagian pekerja lapangan. PT. IDE SEHATI merupakan perusahaan perseroan komanditer yang bergerak dibidang perdagangan barang dan jasa supplier. Yang dimaksud jasa supplier disini yaitu perawatan, perbaikan dan pembuatan tower. PT. IDE SEHATI memiliki 116 karyawan lapangan yang menangani berbagai provider. Karyawan yang menangani provider Telkomsel sebanyak 33 karyawan,

Indosat sebanyak 25 karyawan, XL sebanyak 22 karyawan, HCPT sebanyak 19 karyawan, NTS sebanyak 17 karyawan. Karyawan lapangan khususnya di perawatan, perbaikan dan pembuatan tower mengharuskan mempunyai kemampuan pengetahuan tentang tegangan listrik serta bertanggung jawab didalam pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan, bahwa permasalahan kinerja karyawan PT. IDE SEHATI kurang optimal. Berikut data kinerja karyawan PT. IDE SEHATI.

Tabel 1.1

Data Rekapitulasi Target Perbaikan dan Perawatan Tower Perusahaan dan Realisasi Perbaikan dan Perawatan Tower pada PT. IDE SEHATI 2017

Bulan	Telkomsel		Indosat		XL		HCPT		NTS	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Januari	715	620	153	232	100	130	80	52	70	37
Februari	715	512	153	138	100	159	80	78	70	69
Maret	715	755	153	346	100	318	80	184	70	79
April	715	639	153	132	100	108	80	92	70	86
Mei	715	728	153	120	100	153	80	38	70	26
Juni	715	585	153	180	100	135	80	83	70	79
Juli	715	613	153	171	100	129	80	144	70	75
Agustus	715	570	153	193	100	137	80	129	70	103
September	715	730	153	132	100	107	80	88	70	79
Oktober	715	621	153	218	100	158	80	79	70	74
November	715	657	153	197	100	129	80	96	70	68
Desember	715	598	153	313	100	160	80	32	70	63

Sumber : PT. IDE SEHATI 2017

Berdasarkan tabel 1.1 menurut perusahaan PT. IDE SEHATI menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang optimal karena pencapaian perbaikan tower tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan terbuktinya permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada pekerjaan tidak optimal. Kinerja karyawan yang kurang optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi dalam hal ini gaji. Adanya pemberian gaji yang tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dikarenakan hak yang diterima karyawan sebagai pengganti balas jasa tidak dapat diberikan secara tepat waktu. Jika terjadinya keterlambatan maka akan mempengaruhi kebutuhan karyawan dan kinerja karyawan. Karena karyawan tidak semata-mata mengabdikan diri di perusahaan melainkan mengharapkan imbal balik demi kelangsungan kehidupan para karyawan.

Adapula faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan masih kurang optimal. Karyawan masih mempunyai keterampilan kerja yang kurang baik, sehingga tugas yang diberikan perusahaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Perusahaan tidak mengimplementasikan visi misi mereka dengan merekrut para tenaga ahli yang bisa dan mengetahui tentang tegangan listrik dan pengopersian mesin. Perekrutan yang seharusnya menerima para tenaga ahli, melainkan karyawan yang tidak memiliki keterampilan pun juga bisa diterima sebagai karyawan maintenance. Hal tersebut akan menghambat karyawan lain serta pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti mencoba mengidentifikasi, mendeskripsikan serta menganalisis permasalahan tersebut dengan mengemukakan dalam bentuk skripsi yang berjudul “ **Pengaruh**

Kompensasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. IDE SEHATI ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. IDE SEHATI Surabaya.
2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. IDE SEHATI Surabaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.IDE SEHATI Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. IDE SEHATI Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Terkait

Sebagai bahan masukan mengenai kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

2. Bagi Lembaga

Sebagai salah satu sumber bacaan yang nantinya dapat berguna bagi pembaca dan peneliti lainnya yang akan mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama.

3. Bagi Peneliti

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan masalah kinerja karyawan.