

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber asset terpenting dalam perusahaan, Sumber daya manusia adalah sumber daya inti yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Itu semua disebabkan karena sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, Akal, ide, inovasi, karya, dan pengetahuan yang bisa membangun citra dan menguntungkan perusahaan. Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia sendiri adalah kelebihan positif yang dimiliki dari setiap perusahaan. Potensi – potensi tersebut lah yang dimiliki oleh sumber daya manusia, dimana suatu perusahaan bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan visi – misi perusahaan. Sumber daya manusia adalah kunci kesuksesan suatu perusahaan, tanpa sumber daya manusia yang mumpuni sulit untuk perusahaan mencapai cita – cita yang diinginkan.

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam suatu perusahaan adalah pegawai ataupun biasa yang kita kenal dengan sebutan karyawan. Kinerja karyawan adalah faktor penting dimana perusahaan bisa mencapai *goals* perusahaan. Jika kinerja karyawan dinilai bagus dan berprestasi maka peningkatan keberhasilan perusahaan pun akan meningkat. Itu semua berjalan sebanding beriringan. Dan begitupun sebaliknya, apabila kinerja kerja karyawan melakukan penurunan maka keberhasilan perusahaan pun akan menurun tidak sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Semua keberhasilan suatu organisasi berada ditangan kinerja kerja karyawan dari sumber daya manusia itu sendiri. Apabila kinerja karyawan di kategorikan kurang bagus, tidak menutup kemungkinan perusahaan akan mengalami penurunan penghasilan, saham, bahkan loyalitas di mata *customer*. Hal ini membuat penulis ingin mempelajari dan mengetahui apa yang akan terjadi apabila kinerja karyawan mengalami peningkatan ataupun penurunan, dan lebih mengantisipasi apabila hal tersebut terjadi.

Salah satu cara agar perusahaan bisa meningkatkan kinerja kerja karyawan serta mendapatkan kualitas kerja yang bagus adalah dengan memberikan kompensasi yang mumpuni, dan lingkungan kerja yang nyaman. Kompensasi adalah cara bagaimana cara perusahaan memberikan rasa terimakasih atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan atas kinerja kerja yang diberikan. Dengan kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan, maka karyawan akan menjaga produktivitas, kinerja kerja, kualitas kerja, dan berpegang teguh dengan pedoman – pedoman yang diberikan perusahaan untuk mencapai cita – cita perusahaan.

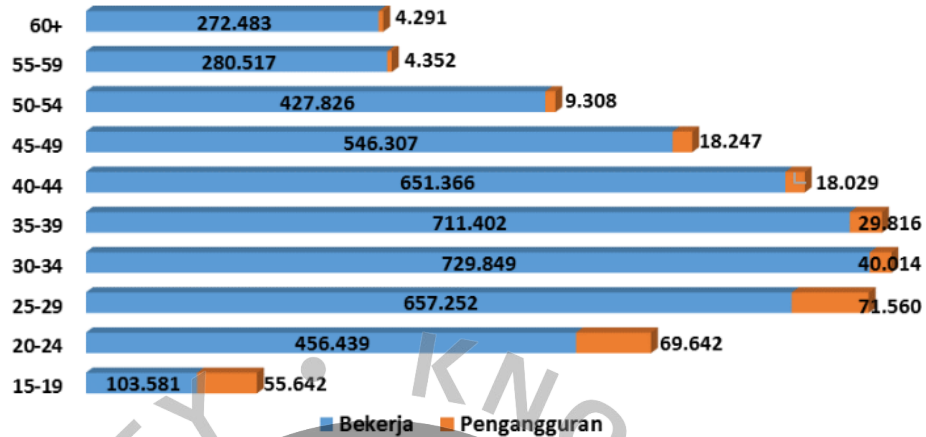
Sumber daya manusia atau human resources adalah ilmu dan seni yang saling berkaitan untuk mengatur hubungan serta peranan dalam hal tenaga kerja dengan kualitas dan efisiensi yang mumpuni dengan tujuan untuk menghasilkan tujuan perusahaan, baik bagi karyawan maupun masyarakat. Menurut (Hasibuan, 2016). Salah satu cara perusahaan memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Pada masa modern seperti ini, banyak program tunjangan karyawan yang kurang terjangkau, seperti insentif, skala gaji, struktur gaji, serta disesuaikan dengan tanggung jawab yang sulit bagi seseorang yang sudah memiliki jabatan yang cukup tinggi pada sumber daya manusia perusahaan. (Simamora, 2015:442). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kontribusi tanggung jawab karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Jika dikelola dengan benar, kompensasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam mencapai target perusahaan, serta mempertahankan kinerja kerja karyawan dalam produktivitas kegiatan organisasi. Faktor penting dalam jangka Panjang bagi organisasi adalah kemampuan untuk menilai karyawan dalam berdedikasi dan menggunakan informasi sesuai dengan SOP perusahaan.

Dalam melakukan penilaian karyawan, perusahaan akan melakukan penilaian dengan tenggang waktu yang telah ditentukan. Manajemen kinerja adalah proses membuat terciptanya pengetahuan tentang bagaimana bisa mencapai target perusahaan dengan mengelola sumber daya manusia.

Kinerja adalah proses efektifitas operasional yang dilakukan karyawan sesuai dengan standar dan kriteria. Sehingga pemberian kompensasi serta kualitas kerja harus memiliki satu keterkaitan yang erat, begitupun dengan penyedia lingkungan kerja dengan baik. Oleh sebab itu, alasan mengapa perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman demi kelancaran kinerja karyawan. Dengan fasilitas yang memadai, dapat memudahkan karyawan dalam bekerja, serta menjaga suasana hati karyawan dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang baik dan optimal, produktifitas karyawan akan meningkat, sehingga tercapainya target perusahaan tidak membutuhkan waktu yang cukup Panjang. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung. Hal ini bisa menurunkan produktifitas setiap karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut penerangan, kebisingan, pertukaran udara dan kebersihan, berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Dengan demikian pemberian kompensasi dan upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif memiliki keterkaitan yang erat dengan peningkatan kinerja dalam suatu organisasi industri, sedangkan meningkatnya kinerja dalam perusahaan berarti terdapat efektifitas serta efisiensi dalam menjalankan aktifitasnya.

Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu di DKI Jakarta 2019



Gambar 1.1 Kinerja Karyawan
Sumber : 2.2 statistik.jakarta.go.id

Berdasarkan data tersebut, sebanyak 2% data yang terdaftar dalam situs DKI Jakarta bahwa karyawan freshgraduate di DKI Jakarta berstatus karyawan kontrak, data tersebut terjadi pada tahun 2020.

Pada Era ini, status kepegawaian adalah salah satu bentuk perbedaan yang ada pada perusahaan. Karyawan kontrak (tidak tetap) dan karyawan tetap. Karyawan kontrak adalah karyawan atau pegawai yang diangkat oleh perusahaan dalam tempo waktu tertentu atau terbatas. Perbedaan status antara karyawan kontrak dan karyawan tetap adalah salah satu indikasi yang membuat adanya persepsi pada karyawan. Persepsi yang timbul baik dalam bentuk positif ataupun negatif, hal ini adalah faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan pada perusahaan.

Dengan adanya perbedaan status pada karyawan, memunculkan ketidaksengjangan pada perusahaan antar karyawan. Karyawan kontrak merasa tidak aman dengan status pekerjaannya yang bisa sewaktu – waktu diberhentikan, ataupun masa kontrak tidak diperpanjang lagi oleh perusahaan. Serta perbedaan tunjangan serta fasilitas yang diberikan perusahaan antara

karyawan kontrak dan karyawan tetap. Perbedaan ini membuat karyawan kontrak mempengaruhi kinerjanya.

Fenomena yang sering muncul di dunia kerja, yang biasa dikenal dengan karyawan kerja kontrak. Karyawan kontrak di dalam peraturan pemerintah pada pasal ketenagakerjaan sudah diatur oleh UU di Negara Indonesia. Kontrak kerja yang dimiliki setiap karyawan pada dasarnya memiliki karakter masing – masing. Perbedaan yang signifikan dari karyawan tetap dan karyawan kontrak ialah kedudukan pada status kepegawaiannya (legal). Karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu dalam bekerja, sedangkan karyawan kontrak memiliki jangka waktu dalam bekerja. Hal tersebut didasarkan dalam sebuah perjanjian setiap karyawan. Karyawan kontrak memiliki perjanjian dalam bentuk PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan artian bekerja dengan memiliki jangka waktu, pemutusan hubungan kerja dengan batas waktu tertentu. Sedangkan karyawan tetap dalam bentuk PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), berarti karyawan bekerja tanpa batas waktu yang ditentukan.

Ada beberapa hal yang diuntungkan untuk kinerja karyawan kontrak dari peraturan Undang – Undang Omnibuslaw Cipta kerja dibandingkan Undang Undang Ketenagakerjaan. Pada Undang – Undang Ketenagakerjaan Bonus tidak diatur didalamnya. Tetapi pada Undang – Undang Omnibuslaw Cipta Kerja bahwa, memberikan bonus, atau penghargaan lainnya bagi pekerja sesuai dengan masa kerjanya. Bonus tertinggi senilai lima kali upah bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 tahun atau lebih. Pada peraturan jaminan kehilangan kerja di Undang – Undang Ketenagakerjaan tidak diatur didalamnya. Dan pada Undang – Undang Omnibuslaw Cipta Kerja menambahkan program jaminan sosial baru yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan prinsip asuransi sosial. Dan pada Undang – Undang Ketenagakerjaan pada peraturan outsourcing, penggunaan outsourcing dibatasi dan hanya untuk tenaga kerja di luar usaha pokok, serta masa kerja yang dibatasi. Sedangkan pada Undang – Undang Omnibuslaw Cipta Kerja

Aturan UU penggunaan outsourcing dibatasi dan hanya untuk tenaga kerja di luar usaha pokok, serta tidak dibatasi dalam masa kerjanya.

Hal lain terkait gaji, fasilitas kesehatan dan kesejahteraan, libur ataupun cuti, serta dan lain lain. Karyawan kontrak memiliki hak yang sama dengan karyawan tetap, tergantung dengan perjanjian antar karyawan dan perusahaan yang sudah disepakati. Dengan itu, setiap karyawan dengan status kepegawaian apapun memiliki hak yang sama dan kewajibannya masing – masing dan harus tercatat di dalam perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan, karyawan terkait harus mengetahuinya dengan detail. Karena organisasi atau perusahaan, selalu memiliki fungsi strategis, memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya.

Dalam hal ini karyawan harus lebih berkontribusi dalam menghadapi resiko operasional perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas kerja, serta perusahaan yang memberi fasilitas lingkungan kerja yang sehat, demi meningkatnya prospek kerja.

Apabila manajemen di suatu perusahaan tidak bisa mengatur sumber daya manusia dengan baik bisa menyebabkan resiko operasional kearah negatif. Perbedaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap memengaruhi kinerja kerja pada perusahaan.

Kinerja kerja yang baik akan mendapatkan imbalan yang sesuai ataupun dihargai oleh perusahaan. Sehingga karyawan memberikan loyalitasnya kepada perusahaan dimana ia bekerja, mempercayai bahwa perusahaan tersebut memiliki integritas, adil, dan mensejahterakan semua karyawannya. Untuk menggapai target perusahaan memerlukan tenggang waktu dalam mencapainya, dengan meningkatkan kualitas kerja karyawannya.

Berdasarkan keterangan di atas dapat pula diartikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata - rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang

penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Program-program pendidikan dan pelatihan, perbaikan kompensasi dan pemberian punishment, serta penetapan jenjang karier yang jelas pada sejumlah karyawan dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas.

Pada penelitian sebelumnya, penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambel (SS) Yogyakarta” oleh Farikha Nur Khasanah (2016) hasil dari penelitian tersebut kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dengan kinerja kerja, serta kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Dan pada penelitian “Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan” oleh Muhammad Ali Musa Nasution (2018), bahwa kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berjudul,

“PENGARUH KOMPENSASI, KUALITAS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK PADA SEKTOR PERBANKAN DI DKI JAKARTA”

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berikut adalah hal – hal yang dibuat oleh penulis dalam hal menyusun penelitian :

1. Penelitian ini adalah pengembangan modifikasi “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambel (SS) Yogyakarta” dan “Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan “
2. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi, kualitas kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga *variable independen* tersebut memberikan pengaruh terhadap *variable dependen*. Dan *variable dependen* yang dipengaruhi dari ketiga *variable independen* tersebut adalah kinerja kerja karyawan.
3. Penelitian ini dikhususkan untuk karyawan kontrak *freshgraduate* di DKI Jakarta dengan rentang umur (20 – 24 tahun), penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah *variable independen* (Kompensasi, Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap *variable dependen* (Kinerja Kerja Karyawan).

1.3 Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan, untuk mengetahui apakah para karyawan kontrak di DKI Jakarta. Kinerja kerja karyawan didalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan ialah kompensasi, kualitas kerja, lingkungan kerja. Dan hal tersebut yang akan menjadi topik permasalahan dalam penelitian ini.

1.4 Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan ruang lingkup masalah yang telah dirincikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, mencakup beberapa hal:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan?
2. Apakah Kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan?

1.5 Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini, penulis hanya akan membatasi penelitian dengan lingkup Kompensasi, Kualitas kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan kontrak di DKI Jakarta. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja kerja karyawan kontrak di DKI Jakarta dapat dipengaruhi oleh Kompensasi, Kualitas kerja dan Lingkungan Kerja.

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan ini, untuk menguji pengaruh Kompensasi, Kualitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan. Hal tersebut dideskripsikan sebagai berikut.

1. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh positif kualitas Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan.
3. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh positif Untuk Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat untuk penulis, tetapi bermanfaat juga bagi para karyawan, akademis, dan para pengembang ilmu sumber daya manusia. Dan diharapkan bisa di praktisi ataupun di implikasikan di Dunia kerja.

1. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan serta meningkatkan kualitas kerja, dan menjadi bahan pertimbangan perusahaan.

2. Bagi Ilmu Pendidikan

Manfaat penelitian ini bagi ilmu pendidikan adalah untuk menambah ilmu realita dunia kerja sesungguhnya serta menjadi bahan referensi di ilmu pendidikan.

3. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah memberikan wawasan dan pengetahuan baru terhadap lingkungan kerja di perusahaan.

1.8 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah , fenomena yang terjadi, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan perumusan masalah , serta sistematika penelitian yang terkait dengan Kompensasi, Kualitas Kerja, dan Lingkungan Kerja.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada Bab ini adalah tentang teori – teori dalam melakukan anáalisis, penelitian terdahulu dan hipótesis penelitian, dan kerangka penelitian mengenai Kompensasi, Kualitas Kerja, dan Lingkungan kerja.

BAB III : METODOLOGI PENULISAN

Pada bab ini terdiri untuk mendeskripsikan sampel, populasi, serta metode pengumpulan data, dan anáalisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang metode penelitian, objek penelitian, serta analisis yang digunakan untuk hasil penelitian permasalahan berdasarkan *variable* pengukuran, teknik pengumpulan data, uji instrument dalam melakukan penelitian ini.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini, adalah bagian penutup penelitian yang dibuat penulis, berisikan kesimpulan dari hasil penelitian. Dan saran yang diberikan penulis akan hasilnya penelitian yang telah di anáalisis.