

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis dituntut untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang tinggi untuk pengembangan sebuah perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor terpenting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga yang harus dikelola dengan baik. Perusahaan dapat berkembang atau tidak bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia menjadi faktor utama yang dibutuhkan perusahaan sebagai langkah awal untuk mencapai tujuan.

Dalam sebuah perusahaan, peran tenaga kerja sangat penting. Perlu cara sendiri untuk mengelolanya, sehingga kontribusi mereka bisa optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Sebagai sumber daya manusia, langkah awal untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri adalah dengan menempuh pendidikan formal maupun non formal yang dilakukan dibangku sekolah.

Pendidikan adalah suatu hal yang sangat penting dan merupakan tonggak untuk generasi muda agar tercipta peradaban bangsa yang paham tentang ilmu pengetahuan. Selain untuk menambah ilmu pengetahuan, tujuan lain dari pendidikan adalah agar kita dapat bekerja pada perusahaan-perusahaan besar karena pendidikan merupakan jembatan untuk masuk dan bergabung dilembaga organisasi maupun diperusahaan.

Karena disetiap perusahaan itu berbeda maka, setiap pekerjaan menuntut pengalaman dan pengetahuan yang berlainan pula. Manajemen suatu organisasi atau perusahaan harus mampu menganalisa tipe karyawan seperti apa yang mereka butuhkan, manajemen perlu melihat apa yang dituntut dari setiap pekerjaan melalui deskripsi pekerjaan yang rinci.

Job desk merupakan panduan dari perusahaan kepada karyawannya dalam menjalankan tugas. Semakin jelas jobdesk yang diberikan, maka semakin mudah bagi karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Pihak-pihak yang terlibat secara langsung dalam pembuatan jobdesk adalah :

1. Manajer
2. Departement yang terkait
3. Human Resources

Job desk akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang yang memegang jabatan tersebut. Selain itu job desk juga dapat menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan dalam memegang suatu jabatan. Job desk juga membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memiliki arah terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. Job desk yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan itu kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini yang dapat mengakibatkan pekerjaan

menjadi berantakan. Disinilah letak pentingnya peranan job desk dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Johnston (2000) mengatakan bahwa untuk mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian sistem kompensasi yang baik. Perusahaan-perusahaan menyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan insentif pada khususnya. Robbins (2001) mengemukakan bahwa sistem insentif juga mampu merangsang para karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara mengadopsi berbagai metode insentif yang dapat dipakai dan diaplikasikan kedalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini sangat mempengaruhi karyawan agar tidak mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan tersebut sudah mendapat kepuasan, karyawan akan cenderung bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang

mereka inginkan maupun mereka butuhkan terpenuhi secara penuh. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaan maka akan memiliki rasa ketertarikan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Kepuasan kerja akan mendorong individu karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka akan timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa telah menerima imbalan yang sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka akan timbul rasa ketidaknyamanan atau kepuasan. Setiap pegawai akan membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input diri orang lain. Perlakuan yang tidak sama baik dalam reward maupun punishment baik dalam sumber kepuasan atau ketidakpuasan karyawan.

Indikator kepuasan atau ketidakpuasan karyawan, dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek, diantaranya :

1. Jumlah kehadiran pegawai atau kemangkiran
2. Perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan
3. Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan
4. Suka atau tidak suka dengan jabatan yang diembannya
5. Sikap menolak atau menerima pekerjaan dengan penuh tanggung jawab
6. Tingkat motivasi karyawan yang tercermin dalam perilaku pekerjaan
7. Reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan perusahaan
8. Unjuk rasa atau perilaku destruktif lainnya

Disamping sistem imbalan, faktor lain yang berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja adalah sistem karir yang tidak jelas. Tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta promosi yang tidak dirancang dengan benar

dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja serta tidak memberikan harapan yang baik di masa depan. Ketidakpuasan kerja dapat pula ditimbulkan oleh isi dari pekerjaan itu sendiri, misalnya seseorang yang tidak menyukai berhadapan dengan orang banyak justru diberikan jabatan pada public relation, orang yang tidak suka dengan pekerjaan yang berhubungan dengan angka di tempatkan pada bagian anggaran atau perencanaan dan keuangan, tentu saja hal itu dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Faktor pendidikan, job desk serta pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan tiga faktor tersebut tidak lepas dari kegiatan sehari-hari dalam pekerjaan.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan, maka dalam penelitian ini penulis memberi judul "PENGARUH PENDIDIKAN, JOB DESK DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUHLER INDONESIA DI GEMPOL - PASURUAN".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buhler Indonesia di Gempol - Pasuruan?
2. Apakah pemberian job desk berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buhler Indonesia di Gempo - Pasuruan?
3. Apakah pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buhler Indonesia di Gempol - Pasuruan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis tentang pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT.Buhler Indonesia di Gempol - Pasuruan.

2. Untuk menganalisis tentang pengaruh job desk terhadap kinerja karyawan PT. Buhler Indonesia di Gempol - Pasuruan.
3. Untuk menganalisis tentang pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Buhler Indonesia di Gempol - Pasuruan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a) Hasil penelitian ini dapat membantu memberikan masukan perusahaan guna meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan sehingga dapat mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam hal faktor-faktor semangat kerja karyawan.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a) Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dalam penerapan teori-teori yang di dapat di bangku kuliah serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.