

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi juga sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai Tingkat Pendidikan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun Tingkat Pendidikan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Oleh sebab itu apabila pimpinan dalam mengambil sesuatu keputusan harus dapat menyesuaikan masalah yang dihadapi dengan didasari oleh situasi yang terjadi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga perusahaan harus mengetahui hal-hal yang berkaitan kesediaan karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan bukan pada perusahaan lainnya

Keberhasilan pengelolaan organisasi juga sangat ditentukan oleh pendayagunaan SDM. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memperhatikan tingkat pendidikan karyawan, karena semakin baik tingkat pendidikan karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Laudia (2014) menyatakan bahwa pendidikan merupakan kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk tingkah lakunya baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang didalam suatu organisasi tertentu (pendidikan formal).

Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja (Sutrisno, 2011:189). Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Riyadi (2011:41) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Purnomo dalam Kusani (2013:214) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari-hari dalam fungsinya selaku karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Peranan ini timbul karena secara manusiawi memang manusia menginginkan dapat berperan dalam lingkungan, termasuk lingkungan kerja.

PT. Federal Internasional Finance (FIF) adalah perusahaan pembiayaan yang dimiliki sepenuhnya oleh ASTRA. PT. Federal Internasional Finance (FIF) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan di Indonesia. PT. Federal International Finance (FIF) bergerak dalam bidang usaha pembiayaan retail sepeda motor dan alat elektronik di Indonesia. Untuk pembiayaan retail sepeda motor baru, PT. Federal International Finance (FIF) telah bekerjasama dengan salah satu produsen sepeda motor PT. Astra Honda Motor, Tbk sebagai pemegang pembiayaan reatail sepeda motor baru dengan merk dagang HONDA. Perusahaan tersebut memiliki 2,8 juta *customer* aktif dan memiliki 152 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satunya adalah kantor cabang yang terletak di Kota

Surabaya. Kantor cabang tersebut memiliki bagian-bagian penting dalam melakukan proses manajemen. Mengingat luasnya wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya, maka hal tersebut dapat menimbulkan suatu permasalahan yang terjadi pada saat dilapangan seperti *marketing* tidak dapat melakukan pengecekan data *customer* seperti pengecekan status *member* dan tunggakan pembayaran sebelumnya, proses tambah *customer* baru dan proses transaksi (dalam hal ini pengajuan pembiayaan retail sampai dengan persetujuan pembiayaan) yang diajukan oleh *customer* membutuhkan waktu lebih dari 3 hari.

Hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi masalah atau fenomena yang serius terkait dengan rendahnya kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF). Perusahaan harus segera mengambil tindakan agar masalah tidak berlarut-larut. Penurunan kinerja karyawan di PT. Federal Internasional Finance (FIF) tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

Latar belakang tingkat pendidikan karyawan yang kurang bagus dan kurang tepatnya penempatan karyawan terhadap bidangnya sehingga karyawan akan relatif lebih sulit menyelesaikan tugas operasional dengan lebih efektif karena tidak ada update terhadap kemampuan teknik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pemberian kompensasi yang tidak adil, sebagai contoh adanya pemberian upah lembur yang sama antara karyawan lama dengan karyawan baru, padahal seharusnya karyawan lama lebih besar karena kemampuan di bidangnya lebih baik dan lebih berpengalaman.

Lingkungan kerja perusahaan yang kurang mendukung. Adanya suasana kerja yang kurang harmonis, dimana pengawas (*supervisor*) memberikan perlakuan yang sangat berbeda antara karyawan kontrak

dengan karyawan tetap. Pengawas akan langsung memberikan teguran kepada karyawan kontrak yang mencoba beristirahat pada jam kerja meskipun hanya sebentar, tetapi pengawas akan membiarkan saja jika yang beristirahat itu adalah karyawan tetap.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Surabaya”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Tingkat Pendidikan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Surabaya?
2. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Surabaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Surabaya?
5. Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Tingkat Pendidikan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Surabaya.
5. Untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud

Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai informasi dan sebagai bahan bacaan serta media yang dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu oleh semua pihak.

3. Aspek Praktis

Memberikan masukan bagi manajemen pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Surabaya untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan tingkat pendidikan, kompensasi dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.