

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Empat di antaranya adalah kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan tingkat pendidikan yang baik. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat

“*survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2015:5).

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh Rivai (2015:309) prestasi kerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kedisiplinan. Hasibuan (2015:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak karyawannya tidak berprestasi dikarenakan faktor kedisiplinan yang tidak memadai. Hal ini akan menimbulkan masalah yang dapat mempengaruhi produktifitas prestasi kerja dari karyawan tersebut. Oleh karena itu prestasi pegawai harus diperhatikan dengan adanya faktor kedisiplinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, mengingat bahwa prestasi

kerja karyawan merupakan sarana informasi mengenai kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2014:68), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap prestasi kerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian prestasi kerja akan lebih mudah.

Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Hasibuan (2013:117) kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, jika sebuah prestasi kerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan pegawai akan tercapai.

Faktor ke empat yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat

perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran (UU RI No.20 2003 dalam Tarigan, 2012).

CV. Timur Jaya Flooring merupakan *general contractor* yang mengkhususkan diri dalam pengerjaan pemasangan *lamine flooring*, *lumber siring PVC* dan *solid wood* untuk lantai ruangan, dinding maupun tangga, yang berdiri dan telah berpengalaman sejak tahun 2006. Agar dapat menghasilkan produk yang baik dan sesuai dengan permintaan para pembeli CV. Timur Jaya Flooring membutuhkan pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tujuan perusahaan tercapai pegawai harus mempunyai prestasi kerja yang baik.

Masalah yang dihadapi oleh CV. Timur Jaya Flooring adalah masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin. Presentase mangkir pegawai CV. Timur Jaya Flooring dari tahun ke tahun terus meningkat, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Daftar Tingkat Absensi Pegawai CV. Timur Jaya Flooring
Tahun 2013 – 2015

Absensi (%)	
Tahun	Mangkir
2013	1,6
2014	2,1
2015	3,9

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dari tahun 2013 – 2015 diindikasikan bahwa tingkat mangkir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2013 sebesar 1,6%, tahun 2014 sebesar 2,1% dan 2015 sebesar 3,9%. Dari tabel tersebut, kedisiplinan pegawai dari tahun ke tahun semakin menurun ini ditunjukkan dengan presentase mangkir yang meningkat setiap tahunnya.

Masalah yang muncul dari kompensasi kerja menurut Pemilik CV. Timur Jaya Flooring adalah pegawai menuntut untuk diberi kedisiplinan yang lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Pegawai merasa kedisiplinan yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Menurut beberapa pegawai, hal lainnya berkaitan dengan kompensasi, pegawai menuntut untuk diberi kedisiplinan yang lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang puas terhadap apa yang mereka terima selama mereka bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan mengambil judul **“PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA CV. TIMUR JAYA FLOORING”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi dan tingkat pendidikan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Timur Jaya Flooring ?
2. Apakah kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi dan tingkat pendidikan berpengaruh parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Timur Jaya Flooring ?
3. Diantara variabel kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi dan tingkat pendidikan manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pada CV. Timur Jaya Flooring ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan dan signifikan kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pada CV. Timur Jaya Flooring.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial dan signifikan kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pada CV. Timur Jaya Flooring.
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pada CV. Timur Jaya Flooring.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi Akademis
Sebagai bahan referensi untuk penelitian dibidang prestasi kerja karyawan dimasa yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah khasanah pustaka dibidang manajemen sumber daya manusia berdasarkan penerapan yang ada dalam kenyataan.
2. Bagi CV. Timur Jaya Flooring
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak CV.Timur Jaya Flooring dalam meningkatkan kualitas dan nilai-nilai dalam perusahaan, terutama yang berkaitan dengan kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi dan tingkat pendidikan untuk hasil prestasi kerja karyawan, sehingga dapat lebih baik dan berprestasi dari sebelumnya.

3. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan antara kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi, tingkat pendidikan dan prestasi kerja juga dapat digunakan menjadi bahan untuk peneliti selanjutnya.