

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Permasalahan**

Sebuah perusahaan yang sedang menjalankan kegiatannya tidak akan terlepas dari hal-hal yang dapat mempengaruhi kehidupan perusahaan, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu untuk mengatur sistem perusahaannya agar berjalan secara berkesinambungan satu sama lain. Salah satunya dalam hal manajemen sumber daya manusia.

Pengolahan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dalam pendidikan terdapat proses belajar yang terus menerus dan bukan sesaat saja. Pendidikan dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki dunia kerja, dengan pengetahuan yang didapat dari pendidikan diharapkan dapat memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jenis pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai pemacu terhadap kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya, dan nilai kompetensi seorang karyawan dapat dibentuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan (Irianti dalam Utami, 2013). Tingkatan pendidikan yang digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah pendidikan para karyawan yang berijazah akhir Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Penguruan Tinggi (D3 atau S1).

Selain pendidikan, masa kerja karyawan juga juga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Masa kerja seorang karyawan dapat diukur dari berapa lamanya dia telah bekerja, harmonis tidaknya hubungan antara pemilik perusahaan dengan karyawan yang tercermin dari kesediaan seseorang bekerja di suatu perusahaan. Masa kerja karyawan perlu untuk diketahui oleh perusahaan apakah karyawan dengan masa kerja yang lama telah loyal terhadap perusahaan atau tidak karena jangka waktulah yang dapat membentuk apakah karyawan telah berpengalaman, terampil, cepat dan tepat terhadap mengatasi dan menyelesaikan suatu jenis kerja.

Agar para karyawan dapat mencapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan maka perusahaan harus fleksibel terhadap kondisi lingkungan yang dihadapi, hendaklah seorang pemimpin menyadari kebutuhan karyawan yang bersangkutan, dimana organisasi memberikan imbalan atau jasa karyawan yang telah diberikan untuk kemajuan organisasi, imbalan dalam bentuk gaji tersebut merupakan rangsangan yang telah memberikan motivasi agar memiliki prestasi dan kinerja yang baik. Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan dimana untuk pembayarannya akan dilakukan secara bulanan atau mingguan untuk karyawan-karyawan klerikal, administratif, manajerial dan profesional (Hani Handoko, 2010:161).

Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi-organisasi mencapai pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi andai kata timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para

pekerja, berhentinya pekerja bekerja dan adakalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan.

Suatu perusahaan harus dapat menentukan sistem pemberian kompensasi yang setimpal. Suatu perusahaan harus dapat menentukan sistem kompensasi yang sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan yakin dan mengerti bahwa apa yang mereka terima telah sesuai dengan hasil kerja mereka.

Pengukuran kinerja yang merupakan proses untuk menentukan seberapa baik aktivitas-aktivitas bisnis dilakukan untuk mencapai tujuan strategis, mengeliminasi pemborosan-pemborosan dan menyajikan informasi yang tepat waktu untuk melaksanakan penyempurnaan secara berkesinambungan. Pengukuran kinerja bermanfaat sebagai umpan balik yang dapat membantu pihak manajemen untuk mengidentifikasi masalah dan membantu dalam pemecahannya, sehingga dapat berguna untuk memperbaiki operasi perusahaan. Pengukuran kinerja diharapkan mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam mewujudkan visi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal dinamis yang dapat berubah setiap waktu dan juga sebagai salah satu aspek yang terdapat pada manusia atau orang yang mempunyai andil yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus selalu dipelihara serta ditingkatkan terus menerus dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dan juga merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuan (Cascio, 2012:275).

PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang. Sebagai

perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan minuman *Healthy* Spesialis Yogurt, berpedoman pada visi dan misi tentang menciptakan produk sehat (**Healthy**). PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya terus berupaya untuk mengembangkan dan memperbaiki sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perusahaan merasakan bahwa sumber daya manusia saat ini sangat diperlukan tingkat manfaat dan keunggulan profesionalismenya. Sekarang ini, tingkat perkembangan teknologi sangat pesat dan cepat, hal ini memaksa pihak perusahaan agar memperhatikan secara cermat dan terus menerus dari pihak manajemen terhadap kinerja karyawannya. Untuk itu PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya perlu mengelola sumber daya manusia dengan cara memotivasi para karyawannya, salah satunya dengan memahami keinginan, kebutuhan dan perilaku para karyawan. Perilaku sebagai akibat dari motif individu yang selanjutnya dorongan untuk meraih apa yang diharapkan selalu mendesak dalam pikirannya dan usaha-usaha yang dilakukan sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Kenyataan ini disebabkan adanya perbedaan kepentingan dari masing-masing karyawan di dalam perusahaan dan terdapat pula kenyataan bahwa perilaku individu tidak semua disadari. Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik mengambil judul: **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya ?
2. Apakah Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya ?
3. Manakah diantara variabel Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai latar belakang masalah dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya.
3. Untuk mengetahui variabel mana antara Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji dan Lingkungan Kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Gaji guna mengetahui tingkat Kinerja Karyawan.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.