

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Anoraga dalam Gunawan, 2004:1). Dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya nanti membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas yang dikenal dengan bekerja.

Aspek sumber daya manusia dalam setiap perusahaan memegang peranan penting. Kelangsungan perusahaan tergantung pada peranan mereka. Sekalipun organisasi atau perusahaan mempunyai sumber daya yang melimpah baik itu berupa teknologi, modal, ataupun bahan baku namun jika tidak didukung oleh sumber daya manusia maka tujuan perusahaan tidak akan pernah tercapai. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang merupakan penggerak utama jalannya proses produksi, apalagi pada saat ini dunia usaha telah berkembang dengan pesat dimana ditandai dengan banyak bermunculannya perusahaan-perusahaan baru yang mengakibatkan timbulnya persaingan ketat antar perusahaan.

Kenyataannya kinerja seseorang akan dapat berbeda dengan orang lain. Agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkat diperlukan suatu pendorong

atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman) dan faktor ekstrinsik (kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial). Karyawan bisa dikatakan sebagai aset perusahaan, maka perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan karyawan.

Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan peran baik dari perusahaan atau karyawan itu sendiri. Perusahaan memberikan sarana berupa kegiatan pendidikan dan pelatihan, menyekolahkan karyawan, diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan. Pendidikan seseorang dapat menggambarkan kemampuannya dalam bekerja oleh sebab itu faktor pendidikan ini biasanya digunakan perusahaan sebagai salah satu standar penerimaan karyawan untuk disesuaikan dengan bidang kerja yang dibutuhkan. Oleh sebab itu pendidikan selain menunjukkan keahliannya juga dapat memberikan gambaran kinerjanya dikemudian hari karena kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja. Kinerja merupakan suatu proses yang didalamnya ada interaksi dan keterkaitan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan individu.

Perusahaan menuntut kinerja yang optimal dari karyawan sehingga target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai sementara individu mengharapkan perusahaan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Masing-masing memiliki motif. Salah satu motif utama individu adalah motif ekonomi yang berkaitan dengan gaji, upah atau insentif. Pemenuhan motif ini sangat penting karena Sudarmo (2002:149) kinerja seseorang tergantung dari sejauh mana motifnya dapat terpenuhi. Berdasarkan penjelasan tersebut membicarakan kinerja tidak dapat dilepaskan dari penerapan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Insentif dapat memberikan kepuasan kerja dan ketika seseorang merasakan kepuasan bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan memperhatikan segala kebutuhan karyawan baik dari insentif, tunjangan sosial dan kedisiplinan diharapkan produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem Insentif yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi/perusahaan, insentif memiliki arti penting karena Insentif mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa Insentif yang tidak memadai

dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Masalah yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di perusahaan swasta pada umumnya adalah penentuan upah atau gaji dan insentif karyawan yang masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian atau ketrampilan yang dimiliki dengan upah atau gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini seringkali berimplikasi pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Adapun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi prestasi kerja yaitu semangat dan kegairahan kerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu adalah tugas pimpinan untuk mengatur lingkungan kerja agar diperoleh peningkatan semangat dan kegairahan kerja. Adapun yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2000:183)

Menurut Ahyari (2000:131) menyebutkan bahwa agar dapat terciptanya keadaan lingkungan kerja yang baik, maka perusahaan harus dapat menyediakan hal-hal sebagai berikut :

- a. Adanya fasilitas karyawan sebagai pelayanan kesehatan, kantin, penyediaan kamar mandi dan kamar kecil.
- b. Kondisi kerja dimaksudkan seperti, penerangan lampu, suhu udara, suara bising, penggunaan warna dinding, ruang gerak, keamanan kerja dalam perusahaan.
- c. Hubungan antara karyawan dan pimpinan dimaksudkan bahwa karyawan memerlukan adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan serta hubungan yang baik antara karyawan, pemberian pengarahan atau perhatian terhadap karyawan (Ahyari, 2000:133)

Lingkungan kerja perusahaan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya. Lingkungan kerja yang baik cenderung memotivasi kinerja karyawan perusahaan sehingga produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan akan dapat tercapai. Kondisi yang berkaitan dengan pendidikan, insentif dan lingkungan kerja juga berkontribusi terhadap kinerja di PT Karalim Putra Utama, sebagai sebuah perusahaan maka PT Karalim Putra Utama juga memiliki kepentingan untuk dapat mencapai target perusahaan di pihak lain perusahaan juga berkewajiban memenuhi kebutuhan karyawan. Upaya yang dapat ditempuh adalah dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, memberikan insentif yang sesuai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Pada kenyataannya distribusi kerja yang ada di PT Karalim Putra Utama masih ada distribusi kerja yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Insentif yang diberikan juga belum merata diberikan kepada karyawan. Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik pada PT Karalim Putra Utama disebabkan karena kurangnya fasilitas yang memadai untuk pelayanan kesehatan yg tidak ada, kamar mandi dan kamar kecil yang menjadi satu serta fasilitasnya kurang memadai, dan keamanan yang kurang di perhatikan sedangkan untuk kondisi kerja sudah cukup memadai serta komunikasi antara atasan dan bawahan masih perlu ditingkatkan.

PT Karalim Putra Utama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi yang beralamat di Jalan P. Morotai No.15 Kelurahan Suka Bumi Bandar Lampung. Upaya PT Karalim Putra Utama dalam mencapai tujuannya salah satunya adalah dengan menjaga hubungan industrial yang baik dalam badan usaha tersebut. Kinerja yang baik dari tenaga kerja merupakan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tolok ukur dari kinerja yang baik adalah produktivitas dari tenaga kerja perusahaan tersebut. Peningkatan produktivitas kerja yang baik merupakan cermin dari usaha badan usaha tersebut untuk maju atau berkembang. Agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik maka pihak perusahaan wajib memperhatikan setiap karyawannya. Adapun komposisi jumlah pegawai pada masing-masing bagian sesuai dengan pendidikan yang dibutuhkan dan fakta yang ada dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Komposisi Jumlah Pegawai pada Masing-Masing Jabatan
Pada PT Karalim Putra Utama

No	Posisi/Jabatan	Syarat Pendidikan	Fakta	Keterangan	Jumlah Orang
1	Direktur	S1	D3	Tdk Sesuai	1
2	AA Penanggungjawab	D3	D3	Sesuai	1
3	Administrasi sales	S1	S1	Sesuai	1
4	Administrasi Keuangan	S1	S1	Sesuai	1
5	Pembantu Administrasi sales	D3	D3	Sesuai	2
6	Pembantu Administrasi Keuangan	D3	D3	Sesuai	2
7	Sales	S1	S1 & D3	Tidak sesuai	17
8	Bagian Gudang	D3	SMA & D3	Tidak sesuai	4
9	Bagian Ekspedisi	SMA	SMA	Sesuai	2
10	Pengemudi	SMA	SMA	Sesuai	2
11	Officeboy	SMA	SMA	Sesuai	2
	Jumlah				35

Sumber: PT Karalim Putra Utama 2010.

Dari Tabel di atas memperlihatkan bahwa jumlah pegawai yang paling banyak ada pada bagian sales, tetapi semua menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Terlihat juga bahwa dalam sisi pendidikan, karyawan perusahaan sudah cukup memadai pendidikannya, meskipun demikian ada beberapa syarat pendidikan yang belum dapat dipenuhi, misalnya tenaga sales yang disyaratkan pendidikan S1 tetapi diisi oleh tenaga sales yang pendidikannya D3 sebanyak 10 orang. Adapun untuk tenaga gudang disyaratkan D3 tetapi diisi karyawan sebanyak 2 orang berpendidikan SMA.

Upaya mencapai tujuan perusahaan, kemampuan atau kinerja karyawan sangatlah penting untuk diperhatikan. Adanya kinerja yang bagus dari semua golongan karyawan, maka bukan tidak mungkin tujuan-tujuan perusahaan

akan tercapai dan terlaksana dengan baik. Kinerja karyawan pada perusahaan dapat dilihat pada tabel tersebut di bawah ini

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan pada PT Karalim Putra Utama Tahun 2009

No	Bulan	Penjualan (Rp)	Input	Output	Pencapaian Target (%)
1	Januari	757,450,643	19,284,693	21,641,447	89.11
2	Februari	572,360,155	11,012,209	16,353,147	67.34
3	Maret	669,805,704	15,080,197	19,137,306	78.80
4	April	762,313,232	19,532,643	21,780,378	89.68
5	Mei	751,643,563	18,990,811	21,475,530	88.43
6	Juni	812,967,594	22,214,921	23,227,646	95.64
7	Juli	832,476,509	23,295,071	23,785,043	97.94
8	Agustus	869,338,207	25,404,546	24,838,234	102.28
9	September	771,374,177	20,000,630	22,039,262	90.75
10	Oktober	761,828,085	19,509,329	21,766,517	89.63
11	November	1,037,023,584	36,147,679	29,629,245	122.00
12	Desember	673,958,022	15,268,037	19,255,943	79.29
	Total	9,272,539,475	245,740,767	264,929,699	
	Rata-rata	772,711,622.92	20,478,397	2,077,474.94	90.91

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja mengalami naik turun dalam setahunnya. Output diambil dari hasil penjualan sedangkan input dari tenaga kerja yang digunakan termasuk biaya dan kebutuhan operasional untuk menghasilkan output tersebut. Dilihat dari rata-rata penjualan maka target penjualan masih belum tercapai. Penjualan yang ditargetkan setiap bulannya Rp 850.000.000,- hanya bisa tercapai rata-rata 90,91 %.

Tabel 1.3
Kebijakan Insentif Karyawan pada PT Karalim Putra Utama Tahun 2009

No	Insentif	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Rp 500.000 - Rp.1.400.000	2	5,7
2	Rp. 1.400.000 - Rp.2.300.000	2	5,7
3	Rp. 2.300.000 - Rp.3.200.000	15	42,9
4	Rp. 3.200.000 - Rp. 4.100.000	16	45,7

Total	35	100,00
-------	----	--------

Sumber: PT Karalim Putra Utama 2010.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang mendapatkan insentif antara Rp. 3.200.000 - Rp. 4.100.000 sebanyak 16 orang (45,7%).

Data tersebut menunjukkan bahwa kebijakan insentif yang diberikan karyawan sudah mencukupi. Kebijakan insentif paling besar dapat diterima karyawan dari hasil penjualan produk jika mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Insentif yang besar dapat memberikan semangat kerja karyawan untuk mencapai kinerja.

Selain insentif lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja. Kondisi yang dapat mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja di PT Karalim Putra Utama adalah hubungan antar rekan kerja di lingkungan perusahaan yang kurang kondusif karena adanya kecenderungan persaingan yang kurang sehat, hubungan bawahan dengan atasan masih kurang, kurangnya sarana untuk memperlancar kinerja sehingga terkadang wilayah pemasaran tumpang tindih antara karyawan satu dengan lainnya. Lingkungan kerja semacam tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apalagi perusahaan juga dalam kurun waktu tertentu tidak pernah mengadakan acara mengadakan kegiatan-kegiatan yang melibatkan interaksi antar karyawan. Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan antara lain rekreasi, pengajian rutin, diskusi dan halal bihalal dan lain sebagainya

Berdasarkan penjelasan tersebut maka diharapkan dengan pendidikan yang memadai, insentif yang layak dan lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berimbas pada peningkatan omset penjualan perusahaan.

Tabel 1.4
Penjualan PT Karalim Putra Utama Tahun 2009

No	Bulan	Penjualan (Rp)
1	Januari	757.450.643
2	Pebruari	572.360.155
3	Maret	669.805.704
4	April	762.313.232
5	Mei	751.643.563
6	Juni	812.967.594
7	Juli	832.476.509
8	Agustus	869.338.207
9	September	771.374.177
10	Oktober	761.828.085
11	Nopember	1.037.023.584
12	Desember	673.958.022
	Total Penjualan	9.272.539.475

Sumber: PT Karalim Putra Utama 2010.

Agar dapat mendorong sumberdaya manusia diperusahaan agar memberikan kontribusi yang maksimal, tidak lepas dari kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Salah satu kewajiban pokok yang perlu diperhatikan terhadap sumber daya manusia di perusahaan adalah memenuhi kesejahteraannya. Namun terlepas dari hal-hal tersebut, secara umum manusia dan potensinya merupakan elemen utama keberhasilan suatu bisnis. Dan bagaimana sumber daya manusia berupa tingkat etos kerja, pendidikan, ketrampilan, pengetahuan, emosi, kejujuran, kesehatan, pengalaman, dan kepemimpinan dapat dioptimalisasikan. Atas dasar fenomena di atas, maka

penulis tertarik untuk mengamati masalah ketenagakerjaan yaitu tentang:
"Pengaruh Pendidikan, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Karalim Putra Utama di Bandar Lampung"

1.2 Permasalahan

Dari latar belakang di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan faktor yang penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Dari fenomena tersebut masalah yang dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:
"Berapa besar pengaruh pendidikan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan di PT Karalim Putra Utama di Bandar Lampung?"

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pendidikan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Karalim Putra Utama di Bandar Lampung.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi PT Karalim Putra Utama untuk membuat kebijakan dalam rangka peningkatan kinerja karyawannya.

1.4 Kerangka Pemikiran

Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba maksimal, namun untuk mencapai tujuan tersebut tentunya tidaklah mudah. Perusahaan perlu mengelola sumberdaya manusia yang ada dengan baik sehingga tujuan

perusahaan dapat tercapai. Karyawan sebagai asset utama perusahaan harus mendapat perhatian terutama masalah kinerjanya karena dengan kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Kinerja yang baik akan terpenuhi apabila karyawan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut..

Menurut Gilmer (1966) dalam As'ad (2003:114) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Merujuk pendapat tersebut pendidikan, insentif dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Menurut Payaman (2001:66) hubungan pendidikan dengan kinerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan. Pendidikan yang tinggi mengakibatkan kinerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga. Dan sudah barang tentu perbedaan tingkat pendapatan tersebut tidak saja disebabkan oleh perbedaan tingkat pendidikan, akan tetapi juga oleh beberapa faktor lain seperti pengalaman kerja, keahlian, sektor usaha, jenis usaha, lokasi, dan lain-lain.

Dikutip dari Cahyaningsih (2005:47), insentif adalah suatu sarana motivasi dapat diberikan sebagai batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Mereka

menganggap kinerja mereka dihargai dengan pemberian insentif yang mereka terima secara layak, dan juga mampu memberikan dorongan bagi karyawan.

Pentingnya lingkungan kerja bagi suatu perusahaan terlihat dari komentar Ahyari (2000: 180) bahwa lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan mengurangi semangat dan kegairahan kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Adanya pengaruh pendidikan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat di gambarkan sebagai berikut :

1.5 Hipotesis

Memperhatikan kerangka pemikiran sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah: "Variabel pendidikan (X_1), insentif (X_2)

dan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ”.