

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Saat ini telah terjadi perubahan paradigma mengenai faktor utama produksi yang saat ini tidak lagi di dominasi oleh produk fisik namun telah berubah menjadi produk-produk kreatifitas manusia. World Economic Forum (WEF) melansir sebuah laporan tentang tingkat daya saing negara-negara di dunia (*Global Competitiveness Index*) untuk tahun 2017-2018 (<https://www.weforum.org>). Ratusan negara di dunia dinilai dan teliti, seberapa berkualitas dan mampu bersaing setiap negara. Indonesia termasuk dalam daftar negara yang dinilai tingkat daya saingnya oleh WEF dan kabar baiknya di tahun ini, Merah Putih mengalami peningkatan peringkat.

Di negara-negara maju, pertumbuhan ekonomi untuk masyarakat mulai dipertanyakan karena menghasilkan ketimpangan, tantangan perubahan teknologi, dan dampak kompleks dari globalisasi. Sementara di negara-negara berkembang rekor-rekor baru terpecahkan dari menurunnya jumlah kemiskinan dan tumbuhnya kelas menengah yang telah menuntut untuk perbaikan fasilitas-fasilitas umum. WEF menjelaskan bahwa untuk menjamin masa depan pertumbuhan ekonomi akan membutuhkan solusi-solusi yang lebih kreatif dari yang telah ada. Dan lewat indeks yang diterbitkan oleh WEF ini, akan menjadi panduan dan informasi bagi solusi-solusi yang berorientasi masa depan.

WEF menilai bahwa Indonesia telah berhasil untuk meningkatkan performanya dalam berbagai pilar walaupun peringkat ini diraih di dapat dari keunggulan besaran pasar yang berada di peringkat 9 dunia, Hebatnya, posisi Indonesia secara ekonomi dinilai lebih kompetitif dibandingkan dengan negara-negara lain yang selama ini telah dikenal sebagai negara maju seperti Brazil (peringkat 80), Rusia (peringkat 38), Italia (peringkat 43) ataupun Turki (peringkat 53)(<https://www.weforum.org>). Indonesia juga dinilai sebagai negara yang berada di peringkat atas dalam hal inovasi di negara-negara berkembang. Namun sayangnya, Indonesia masih terbilang buruk dalam kesiapan teknologi dan efisiensi pasar tenaga.

Tabel 1.1
Indeks Daya Saing Negara – Negara ASEAN

Negara	Skor	Rangking ASEAN	Rangking Dunia Tahun 2016 - 2017	Rangking Dunia Tahun 2017- 2018
Singapura	5,71	1	2	3
Malasya	5,17	2	25	23
Tahiland	4,72	3	34	32
Indonesia	4,68	4	41	36
Brunei	4,52	5	58	46
Vietnam	4,36	6	60	55
Filipina	4,35	7	57	56
Kamboja	3,93	8	89	94
Laos	3,91	9	93	98

Sumber: World Economic Forum

Meskipun dinilai kompetitif dibanding negara-negara tersebut, Indonesia masih harus bersaing dengan negara-negara Asia Tenggara lainnya yang beberapa telah berada di peringkat atas. Seperti Singapura (peringkat 3), Malaysia (peringkat 23) dan juga Thailand (peringkat 32). Melihat peringkat ini, sehingga otomatis di

Asia Tenggara, Indonesia berada di peringkat empat dari 10 negara anggota ASEAN. Menurut Head of Global Agenda, tahun 2017-2018 merupakan tahun-tahun yang menandakan terjadinya pemulihan perekonomian dunia sejak satu dekade terjadinya bencana finansial tahun 2008. Namun meski menunjukkan adanya pemulihan, menurutnya para pengambil kebijakan dan para pemimpin bisnis masih harus dihadapkan pada masa depan yang tetap tidak menentu dan juga harus mempertanyakan model ekonomi yang baru untuk kesejahteraan dunia.

Kementerian Koperasi dan UKM melalui Deputi bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia bertekad meningkatkan dan memperkuat SDM sektor Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (KUMKM) di daerah. Untuk itu, sejumlah pelatihan keterampilan usaha termasuk pelatihan vocational akan digelar di daerah seluruh Indonesia. Tujuan dari pelaksanaan kegiatan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan daya saing Koperasi di Indonesia. Potensi ekonomi di wilayah Indonesia sangat besar, seperti sektor kelautan dan perikanan, pertanian, kerajinan, dan sektor perdagangan. Namun, potensi ini belum digarap dengan baik. Oleh sebab itu, Pemerintah dalam berbagai kesempatan selalu mendorong dan meminta Kementerian Koperasi dan UKM untuk berperan dalam meningkatkan kualitas SDM di bidang koperasi usaha mikro kecil dan menengah. Para peserta pelatihan juga dilakukan monitoring dan evaluasi dari Bappenas, agar Bappenas bisa mendampingi Kemenkop dan usaha kecil menengah dalam menterjemahkan rencana pembangunan yang sudah disusun Bappenas dalam bentuk kegiatan dengan desain yang baik dan tepat sasaran. Dengan monitoring dan evaluasi ini, Bappenas bisa memperoleh

masukan yang riil dari lapangan, sehingga perencanaan maupun kebijakan ke depan bisa menjawab kebutuhan riil dari Kemenkop dan UKM.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya, yang memegang peranan penting didalam membantu terwujudnya pencapaian tujuan organisasi dan juga menentukan serta memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi maupun langkah – langkah yang berkaitan dengan kegiatan operasional yang siap untuk dilaksanakan sehingga sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera berkembang dengan pesat serta dapat mengantisipasi persaingan.

Kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong untuk dapat menyelesaikan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau yang telah menjadi tanggung jawabnya (Handoko, 2008). Untuk memiliki pekerja yang baik perlu didukung beberapa faktor yakni faktor internal dari diri sendiri dan faktor eksternal yang bersumber dari luar diri karyawan. Faktor internal yang harus diperhatikan antara lain kesehatan, kondisi fisik, pendidikan, dan keterampilan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerjanya diantaranya lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja adalah kondisi kerja dimana penataan suasana dan ruang kerja mampu menciptakan suasana yang menyenangkan, aman dan tentram (Parlinda, 1993). Tempat kerja yang baik tentu saja akan memberikan rasa puas dan memacu timbulnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sehingga dapat memiliki hasil kinerja yang tinggi sehingga memberikan pengaruh

positif pada karyawan untuk bekerja secara maksimal dan mampu berkonsentrasi terhadap penyelesaian tugas sesuai jadwal dan target perusahaan.

Setiap pekerja juga menginginkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Jika gaji yang diterima telah sesuai dengan harapan maka akan mendorong mereka untuk selalu semangat didalam bekerja sehingga mampu meningkatkan hasil kinerjanya. Menurut Handoko (2008) salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah kompensasi. Kepuasan yang dirasakan atas kompensasi yang diterimanya akan mempengaruhi perilaku karyawan didalam bekerja sehingga memicu meningkatnya kinerja yang dihasilkannya. Pengupahan yang diberikan dengan benar akan mampu menjadi alat yang potensial didalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai sasaran yang menjadi tujuan perusahaan.

Sistem upah yang diterapkan hendaknya mampu memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan adanya perlakuan adil yang diterima dalam hal imbalan atas kinerja yang telah diberikan kepada organisasi. Apabila sistem pengupahan telah mampu memberikan perlakuan adil bagi pemenuhan kebutuhan karyawannya, maka akan memicu mereka untuk senang hati dalam memenuhi apa yang menjadi kewajibannya didalam mencapai tujuan dari *corporate*. Secara sederhana gaji yang sesuai dengan harapan karyawan akan mampu menimbulkan kepuasan dan semangat kerja yang meningkat sehingga mampu menimbulkan peningkatan atas hasil kinerja mereka.

Telekomunikasi Selular atau "KISEL" memiliki proyek yang sangat banyak sehingga memiliki beban jam kerja yang sangat tinggi bagi karyawannya. Beban

kerja yang banyak ini menyebabkan timbulnya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan over time. Hal ini tentu saja akan menimbulkan permasalahan di bagian sumber daya manusia yang dimiliki oleh Telekomunikasi Selular di Ponorogo. Menurut kepala SDM Telekomunikasi Selular di Ponorogo, kinerja karyawan di awal tahun 2018 sedang mengalami penurunan. Turunnya kinerja karyawan ini dapat dilihat dari tugas yang dikerjakan tidak dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan, diduga penyebabnya adalah setiap kerusakan alat atau terjadinya gangguan jaringan yang harus mereka kerjakan berada di luar kota yang membutuhkan waktu untuk sampai ke lokasi sehingga membutuhkan waktu yang tidak singkat untuk perbaikannya sedangkan perusahaan menuntut perbaikannya harus secepat mungkin.

Menurut kepala BSDM Telekomunikasi Selular di Ponorogo, beberapa karyawan terkadang masih melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diduga hal ini terjadi disebabkan mereka harus melakukan perbaikan yang kadang memaksa harus diselesaikan dengan lembur dan hal ini yang menyebabkan fokus terhadap penyelesaian pekerjaan tersebut berkurang sehingga berdampak pada hasil kerja yang tidak baik (hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan). Telekomunikasi Selular di Ponorogo telah menerapkan kompensasi yang sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah lembur yang berkisaran dua jutaan perbulan namun hal tersebut ternyata tetap tidak mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dugaan lain penyebab penurunan kinerja karyawan Telekomunikasi Selular di Ponorogo adalah jam kerja yang tidak menentu, dimana

mereka harus siap siaga selama 24 jam, mereka harus siap lembur untuk melakukan perbaikan pada sistem jaringan yang dimiliki oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TELEKOMUNIKASI SELULAR DI PONOROGO”**

1.2.Rumusan Masalah

Merujuk pada penjabaran yang telah diuraikan pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah;

1. Apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Telekomunikasi Selular.cabang Ponorogo?
2. Apakah Kompensasi lebih berpengaruh dominan dibandingkan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Telekomunikasi Selular.cabang Ponorogo?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari peneliti ini dapat diuraikan sebagai berikut;

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Telekomunikasi Selular.cabang Ponorogo.

2. Untuk mengetahui bahwa Kompensasi lebih berpengaruh dominan dibandingkan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Telekomunikasi Selular.cabang Ponorogo

1.4.Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan beberapa manfaat bagi berbagai pihak, antara lain;

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap penambahan wawasan ilmu pengetahuan serta kajian mengenai Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Pihak – pihak yang dapat memperoleh manfaat praktis dari penelitian ini adalah;

- a. Bagi peneliti

Sebagai sarana pembelajaran dan pendalaman ilmu pengetahuan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pendalaman keilmuan mengenai penganalisaan pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Telekomunikasi Selular di Ponorogo.

b. Bagi universitas

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi keilmuan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia yang menambah koleksi kepustakaan di universitas muhammadiyah ponorogo

c. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan didalam mengambil keputusan manajerial dalam menyusun strategi peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pengelolaan Lingkungan Kerja yang mampu memberikan rasa menyenangkan dan memberikan rasa nyaman serta memberikan kompensasi yang dapat memberikan rasa adil bagi karyawan dimana kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kinerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

d. Bagi penelitian yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan didalam proses penelitian yang akan datang, khususnya bagi penelitian yang memiliki kesamaan tema mengenai kinerja karyawan