

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi didirikan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Suatu yang dicapai organisasi disebut dengan tujuan. Tujuan organisasi dapat berbentuk perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dan meningkatnya daya saing. Setiap organisasi, atau individu bisa menentukan tujuannya masing-masing.¹

Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber inti keunggulan organisasi dalam mengoperasikan aktivitas penyediaan barang atau jasa berkualitas dan dalam menjaga kelangsungan hidupnya. Masalahnya adalah, kualitas SDM yang berada dalam organisasi, tidak sepenuhnya sesuai dengan apa yang diinginkan untuk mewujudkan keberhasilan suatu pekerjaan. Dalam kenyataannya, beberapa organisasi beruntung dikarena mempunyai pengelolaan SDM berkualitas, dengan keterampilan, sikap mental, pengetahuan, dan sosial yang mendukung terwujudnya misi dan visi organisasi.²

kualitas kinerja dari seorang karyawan adalah hasil usaha yang kompleks, baik dari upaya strategis dari perusahaan atau lingkungan perusahaan maupun diri pribadi karyawan (*internal factor*). Komponen-komponen internal contohnya pemberian upah kepada karyawan, ketrampilan dari pribadi karyawan dan sebagainya. Sedangkan Komponen-komponen eksternal adalah lingkungan fisik atau internal maupun lingkungan non fisik atau eksternal perusahaan dan sebagainya. Kinerja seorang karyawan pasti merupakan keinginan buat organisasi dan institusi yang mempekerjakan orang lain, karena kinerja karyawan ini pada ujungnya

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima* (Depok: RajaGrafindo Persada, 2017), 11.

² Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta, 2016), 34.

diharapkan bisa meningkatkan produksi perusahaan secara menyeluruh.³

Salah satu yang dapat mendorong kenaikan kapasitas kerja SDM yaitu kompensasi berupa upah, tempat atau lingkungan organisasi, serta *Skill*. Sesuatu yang dikerjakan menggunakan keterampilan yang bagus juga akan memajukan setiap tindakan yang pada kesempatanya bisa mewujudkan peningkatan kinerja karyawan. Perolehan kinerja berkualitas dengan cara mencapai target kapasitas dan waktu, efisiensi dan kualitas hasil kerja dari seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja pada suatu organisasi.⁴

Menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik atau lingkungan kerja non fisik adalah suatu hal yang penting ditekankan oleh suatu perusahaan agar bisa mewujudkan tujuannya. Karyawan dapat memberikan penilaian yang bermacam-macam dari segala komponen dari lingkungan kerja hal ini seperti persepsi dari para karyawan tentang lingkungan kerja yang mereka dapatkan. Jika pendapat yang dilihatkan karyawan itu baik, maka kemungkinan besar bisa mempengaruhi kinerja karyawan itu baik, dikarena bisa membuat karyawan merasa nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik, sedangkan jika pendapat yang dilihatkan karyawan tidak baik maka kinerja dari karyawan tersebut akan mengalami penurunan kualitas.⁵

Salah satu komponen yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan semua sesuatu yang berada disekitar pekerja yang bisa mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan kewajibannya. Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti, lingkungan kerja fisik

³ Khairunnisa Batubara, “Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ”, e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol. 3, No. 5, Desember (2013): 24.

⁴ Sofyang, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng”, Jurnal Mirai Manajemen, Volume 2 Nomor 1, Oktober (2017): 81.

⁵ Nela Pima Rahmawati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB), Vol. 8 No. 2 Maret (2014).

yaitu segala sesuatu keadaan yang bersifat fisik dan berada disekitar ruangan kerja yang bisa mempengaruhi seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu segala sesuatu keadaan yang terjadi dan bersifat dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan atasan, atau hubungan atasan dengan bawahan.

Terwujudnya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan adalah satu dari berbagai cara perusahaan untuk bisa mendorong kinerja karyawan mereka. Menurut Mangkunegara, kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja dengan kuantitas dan kualitas yang diwujudkan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diamanahkan pada dirinya. Karyawan bisa mendorong kinerjanya lebih baik lagi dengan cara maksimal jika didukung lingkungan kerja yang dapat membuat para karyawan lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja yang nyaman, ada juga sesuatu yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, suatu hal tersebut adalah keterampilan. Tidak semua karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam bidang pekerjaannya. Keterampilan yaitu kemampuan yang dihasilkan dari akal, fikiran, kreatifitas dan ide dalam menyelesaikan, membuat atau mengubah sesuatu menjadi berarti, sehingga terwujudnya sebuah nilai dari hasil pekerjaannya. Kemampuan atau keterampilan tersebut akan lebih baik jika terus dilatih untuk meningkatkan keterampilan sehingga akan menjadikan ahli atau menguasai dari suatu bidang tertentu.⁶

Menurut As'ad, "keterampilan kerja berhubungan dengan kemampuan mental dan fisik yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas sumber daya manusia (SDM)". Menurut Wahyudi keterampilan kerja merupakan keahlian untuk menjalankan sesuatu pekerjaan yang hanya bisa dimiliki dalam praktek. Sehingga keterampilan kerja merupakan suatu

⁶ Febrio Lengkong, "Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan), Jurnal EMBA, Vol. 7 No. 1 Januari (2019): 283.

hal yang bersifat individu, individu akan memperoleh tingkat keterampilan yang berbeda, tergantung dari pengalamannya dan kemampuannya.

Keterampilan kerja bermanfaat besar bagi seseorang, organisasi serta bermasyarakat. Bagi seseorang, keterampilan kerja bisa meningkatkan prestasinya sehingga mendapatkan balas jasa yang sebanding dengan apa yang telah dilakukannya. Hal ini bisa diartikan jika suatu perusahaan merasa puas dengan hasil kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan balas jasa kepada karyawan tersebut untuk meningkatkan keterampilan kerja dan mendukung peningkatan produktivitas, sehingga dengan balasan itu karyawan akan merasa termotifasi untuk meningkatkan kinerjanya.⁷

Upah merupakan salah satu hal yang penting untuk setiap individu yang telah mengikatkan dirinya dalam sebuah perjanjian kerja, berarti bahwa tidak ada satupun manusia yang mau memberikan tenaga dan jasanya untuk mengerjakan sesuatu secara terus menerus untuk kepentingan orang lain atau pihak lain, tanpa memperoleh upah atau imbalan yang memadai, karena upah tersebut merupakan sumber kehidupannya.

Upah adalah hal yang sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap para karyawan untuk menjalankan tugasnya, karena untuk pekerjalah balas jasa berupa upah merupakan faktor utama untuk membiayai kehidupannya sendiri maupun keluarganya. Upah merupakan faktor pendorong yang paling besar, sehingga seseorang mau melakukan sesuatu pekerjaan. Setiap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan akan menerima imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan sumbangan prestasi yang diberikannya.

Memberi upah yang dilakukan perusahaan, jelas mengandung tujuan-tujuan yang baik. Para pekerja menerima upah digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri serta keluarganya. Adanya kepastian penerimaan upah tersebut

⁷ Feri Syahdan, “*Hubungan Antara Keterampilan kerja Dengan Produktivitas Kerja(Pada Karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses Kab. Malinau Provinsi Kalimantan Utara)* ”, *ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id*, PSIKOBORNEO, (2017): 3.

berarti ada jaminan keamanan ekonomi, yang menjadi tanggungannya. Dalam pemberian upah yang makin baik akan membuat para pekerja bekerja dengan produktifitas yang tinggi, dengan produktivitas yang tinggi biaya tenaga kerja perunit akan semakin rendah. Berarti pemberian upah yang tinggi bisa dibandingkan atau dihubungkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh para tenaga kerja yang bersangkutan, sehingga terjadi keseimbangan antara *input* dan *output*.⁸

Kesenjangan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah lingkungan kerja di PJ Karomah Kudus baik lingkungan kerja fisik yang bisa dikatakan kurang rapi. Permasalahan lainnya mengenai keterampilan para karyawan yang terlihat cukup ada perbedaan antara karyawan satu dan karyawan yang lainnya. Serta permasalahan tentang upah yang rata-rata diterima oleh karyawan apakah besaran upah sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan.

Berdasarkan hasil observasi awal di PJ Karomah Kudus, peneliti menemukan beberapa hal yang menarik untuk diteliti yaitu lingkungan kerja, keterampilan dan upah. Dimana di perusahaan tersebut dari pandangan peneliti ada beberapa yang kurang sesuai di beberapa hal yang telah peneliti sebutkan diatas. Hal itulah yang menarik yang layak diperhitungkan di PJ Jenang Kraomah Kudus. Sehingga dengan adanya hal tersebut peneliti berkeinginan untuk membahas tema ini dengan memilih judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada PJ Karomah Kudus”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, jadi perumusan masalah di penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PJ Karomah, Kudus?

⁸ Ketut Alit Wiantara, “*Hubungan Tingkat Upah Dengan Produktivitas Kerja pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014*”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol; 5 Nomor: 1 Tahun: (2015):2-5.

2. Apakah keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PJ Karomah, Kudus?
3. Apakah Upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PJ Karomah, Kudus?
4. Apakah lingkungan kerja, keterampilan dan upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PJ Karomah, Kudus?

C. Batasan Masalah

Adapun batasan-batasan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada lingkungan kerja, keterampilan dan upah terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan di PJ Karomah, Desa Kaliputu, Kecamatan Kota Kudus, Kabupaten Kudus yang berlangsung pada tanggal

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PJ Karomah.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PJ Karomah.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada PJ Karomah.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja, keterampilan dan upah terhadap kinerja karyawan pada PJ Karomah.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan bisa bermanfaat dan berkontribusi untuk mengembangkan pengetahuan,

hususnya manajemen sumber daya manusia, yang berhubungan dengan lingkungan kerja, keterampilan, upah dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis ditujukan pada instansi terkait, yaitu PJ Karomah, Desa Kaliputu, Kecamatan Kota Kudus, Kabupaten Kudus.

F. Sistematika Penulisan

Karya ilmiah pasti membutuhkan sistematis didalam suatu karya tulis. Ada beberapa sistematika didalam penulisan ini, adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Didalam bab ini ada beberapa uraian tentang latar belakang masalah yang membuat tema penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Didalam bab ini ada pembahasan mengenai teori manajemen sumber daya manusia, deskripsi lingkungan kerja, deskripsi keterampilan, deskripsi upah, deskripsi kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Didalam bab ini akan menjelaskan tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu, sumber data, populasi dan sampel, instrumen penelitian, deskripsi operasional dan pengukuran variabel, teknik pengumpulan data, pengujian Valid dan Reliabel, pengujian Asumsi Klasik, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini berisi tentang deskripsi tempat penelitian, yang mencakup awal mula berdirinya perusahaan, visi dan misi, dan tujuan. Dan analisi non responden dan responden beserta data olahnya, serta pembahasan mengenai hasil data yang diolah.

BAB V

PENUTUP

Didalam bab penutup ini ada beberapa kesimpulan, saran dan penutup oleh sang penulis.

