

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan tentu menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. (SDM) Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik dan benar agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan yang dimiliki baik secara individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu ilmu bagaimana cara mengolah atau mengatur sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu maupun kelompok secara baik dan benar serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan adalah suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa pengangkutan yang menjual beragam macam material mulai dari tanah timbun, batu pecah, koral, sertu, pasir, batu guli, tanah karak dan base. Selain menjual material PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan juga bergerak di bidang jasa penempahan plat dan press. Dan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan juga menerima jasa untuk perbaikan Dump Truck dari pengangkutan lain. Dalam pelaksanaan kegiatan dilapangan oleh karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan, sering terjadi ketidaksesuaian kerja. Ketidaksesuaian ini bisa berupa ketidakcapaian target dalam berkerja dikarenakan masih terdapat karyawan yang kurang maksimal pada saat bekerja. Maka dengan demikian perusahaan harus melakukan pengawasan kepada semua karyawan agar kinerja bisa dimaksimalkan dan sesuai target sebelumnya.

Tujuan dari pengangkutan dalam sebuah usaha jasa adalah untuk mewujudkan sampainya barang kesuatu tempat dengan resiko keterlambatan sekecil mungkin. Untuk mambantu perusahaan dalam mencapai hasil yang baik, dengan demikian kelangsungan perusahaan dapat terjamin. Dengan demikian permasalahan (Fenomena Gap) yang terdapat pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Data kinerja sopir PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan
Tahun 2022

Bulan	Target Trip/Mobil	Target Keseluruhan Mobil	Realisasi	Jumlah Unit	Jumlah Kerusakan Mobil per Bulan
Januari	48	1440	1157	30	99
Februari	52	1560	1182	30	97
Maret	48	1440	1448	30	95
April	48	1440	1325	30	87
Mei	52	1560	1570	30	85
Juni	72	2160	1981	30	98
Juli	72	2160	1889	30	101
Agustus	76	2280	2103	30	93
September	72	2160	2120	30	94
Oktober	72	2160	1997	30	95
November	72	2160	2050	30	91
Desember	72	2160	2145	30	89

Sumber: Data primer, diolah

Kuantitas yang terjadi di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan berkaitan dengan kinerja yang harus disesuaikan atau yang dicapai dalam memenuhi target. Perusahaan dalam pencapaian target trip yang telah ditentukan perusahaan yang sudah sesuai dengan standart. Dimana masih seringnya mobil mengalami kerusakan yang terjadi dalam sebulan. Disisi lain faktor ketepatan waktu juga menjadi indikator masalah dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Dimana masih belum tepat waktu seperti yang ditentukan misalnya dalam pencapaian target setiap mobil/harinya.

Dimana dapat dilihat dari tabel 1.1 bulan januari target trip yang ditentukan sudah sangat sesuai dengan kemampuan standarisasi pada umumnya. Tetapi supir masih saja belum bisa mencapai target dari target yang ditentukan yaitu 1440 trip setiap

harinya tetapi supir hanya mampu mencapai di angka 1157 trip. Dimana dikarenakan adanya mobil yang rusak dimana terdapat 29 unit mobil yang jalan dan mengalami kerusakan sebanyak 99 kali dalam bulan januari.

Dan masalah yang kedua belakang pendidikan para sopir yang bekerja di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan masih sangat rendah dan tidak sesuai dengan pendidikan masih dibawah standarisasi. Walaupun pada hakekatnya profesi sopir itu mungkin tidak memerlukan ilmu yang bisa didapatkan di jenjang pendidikan hanya memerlukan *skill* atau keahlian yang autodidak juga sudah bisa menjadi kriteria menjadi seorang sopir.

Tetapi disisi lain perlunya pendidikan atau latar belakang pendidikan di sini diperlukan untuk strategi yang digunakan oleh seorang individu untuk mengatur bagaimana pekerjaan yang ia kerjakan bisa memuaskan atau sesuai dengan target atau aturan yang berlaku di sebuah perusahaan. Dalam hal ini tentu pendidikan menjadi peran utamanya.

Dari data yang peneliti dapat dari PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan masih minimnya sopir yang memiliki pendidikan terakhir SMA. Mungkin dari faktor ini juga yang menyebabkan kinerja sopir yang masih sangat rendah dan seringnya sopir tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.

Pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para admin PT. Sunmega Rezeki Tayarindo sebenarnya sudah hampir memenuhi atau sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh pemerintah yaitu 12 tahun pendidikan. Tetapi mengapa kinerja para admin masih cenderung terkadang masih kurang dan tidak memenuhi target menjadi salah satu alasan karena standarisasi yang ditetapkan oleh perusahaan sangat tinggi sehingga seringnya admin tidak bisa memenuhi standarisasi tersebut.

Masalah yang terjadi di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan tidak adanya pengembangan yang terjadi. Perusahaan ini menetapkan gaji karyawannya berdasarkan lamanya karyawan itu bekerja di perusahaan tersebut. Jadi, bagi karyawan yang memiliki kemampuan yang mungkin lebih unggul dari karyawan lainnya yang bekerja lebih lama tetap akan menerima gaji yang sesuai dengan lamanya dia bekerja. Dari pendidikan terakhir juga tidak mempengaruhi karyawan tersebut akan mendapatkan pengembangan karir yang menjanjikan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.

Berdasarkan paparan diatas, dapat dikatakan karir memberi sumbangan kepada efektifitas individu, kelompok dan organisasi. Melalui proses karir, individu berupaya meningkatkan kualitas, produksi, efisiensi, kepuasan, pengembangan, kemampuan bersaing, dan daya juang. Individu bergabung dengan perusahaan untuk mendapatkan kesempatan pengalaman kerja sekaligus karier yang memuaskan.

Posisi atau jabatan para karyawan disesuaikan dengan lamanya karyawan itu bekerja. Dan fasilitas yang diberikan oleh PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan hanya untuk karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun keatas saja. Disini dapat dilihat perusahaan hanya menghargai dan memberikan fasilitas itu kepada orang-orang yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun saja. Dan pendidikan terakhir para karyawan tidak mempengaruhi pengembangan karir akan didapatkan oleh para karyawan.

Masalah yang ketiga adalah pemberian insentif yang memadai akan dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan. Namun masalah pemberian beberapa insentif masih kurang sesuai pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dimana karyawan banyak yang mengeluh akan insentif yang diterima. Beberapa masalah lain terjadi adanya tidak keadilan pada pemberian insentif antara karyawan yang dimana pemberian insentif tidak berdasarkan kinerja karyawan dan kurangnya

penilaian pada karyawan oleh pihak perusahaan dan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dan tidak adanya kompetisi yang terjadi antara karyawan.

Insentif yang diberikan sangat rendah dan tidak sesuai dengan target kerja yang ditentukan oleh perusahaan jika para sopir tidak memenuhi tonase yang ditentukan. Sehingga tidak adanya uang tambahan serta pemasukan yang didapatkan oleh sopir. Masih sangat rendahnya insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para admin yang bekerja. Padahal sangat tidak sebanding dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan seluruh admin di haruskan menguasai seluruh pekerjaan yang ada di dalam kantor. Jadi, seketika admin lain tidak masuk pastilah harus ada admin lain yang mampu menggantikan pekerjaan tersebut.

Jadi, peneliti menarik kesimpulan bahwa insentif yang diberikan memang terbukti masih sangat rendah dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja para sopir.

Dari beberapa permasalahan (Fenomena Gap) diatas, Maka dengan demikian perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan pada PT. Sunmaga Rezeki Tayarindo Medan, agar kinerja karyawan kedepan tidak berakibat dengan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan diartikan sebagai prestasi seseorang yang dicapai baik secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tanpa kinerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan akan mengalami hal yang buruk, dan untuk mengatasi hal demikian maka perusahaan harus memberikan arahan atau dorongan kepada sebuah karyawan tanpa harus membedakan satu dengan yang lain agar visi, dan misi perusahaan bisa berjalan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Dalam penelitian sebelumnya (Research gap) yang dilakukan terdapat hasil yang berbeda adalah sebagai berikut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Armita (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo, menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siti A'lawiyah (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini menghasilkan bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Darmawan, Yosita Anggelina, & Sunardi (2022)) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto dengan hasil pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fenny Krisna Marpaung, Dhita Adriani Rangkuti, Al Fa Ridho Ryantono, William William (2019))

dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Medan , berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri, Anggun Ayu Sianti and Paningrum, Destina and Prihatini, Prima (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Insentif, Terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hardianto Setyo Nugroho.AP, Sitti Marhumi (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran, menyimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel X2 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dengan latar belakang ini saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengembangan Karir dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan sopir PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan masih di bawah standarisasi akibatnya banyak sopir yang belum bisa bekerja dengan maksimal.

2. Insentif yang diberikan oleh PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan masih sangat rendah yang mengakibatkan turunnya kinerja supir dan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Admin di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan hampir tidak pernah merasakan pengembangan karir yang terjadi selama bekerja kemungkinan hal ini yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja admin pada di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.
4. Kinerja karyawan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan menurun dikarenakan perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya di antaranya latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan, insentif dan pengembangan karir secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan?
2. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan?
5. Apakah ada tuntutan pekerjaan yang berlebihan yang diajukan oleh PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan terhadap para pekerjanya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dilakukan, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh intensif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan
 - 1) Memberi masukan dan informasi kepada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan tentang pengembangan sumber daya manusia.
 - 2) Memberi saran untuk lebih memperhatikan para sumber daya manusia apakah sudah mendapatkan haknya sesuai dengan kinerja yang dilakukannya.
 - 3) Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dalam merumuskan kebijaksanaan di dalam meningkatkan kinerja para karyawannya
2. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Potensi Utama. Menambah pengalaman dan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yaitu menyusun karangan ilmiah dalam bidang MSDM. Dan mengetahui permasalahan yang terjadi selama ini di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dan menjadi informasi bagi peneliti mengenai konsep kerja yang ada di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.
3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan serta acuan atau rujukan terhadap peneliti selanjutnya.