

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berarti untuk perusahaan dalam mengelola, mengendalikan, serta menggunakan pegawai sehingga bisa berperan produktif buat terciptanya tujuan perusahaan. Persaingan dalam dunia bisnis antara perusahaan yang satu dengan yang lain pasti saja berkonsentrasi dalam rangkaian proses buat menciptakan yang bermutu, sehingga tiap perusahaan mencari tenaga kerja yang sanggup menciptakan semaksimal serta bermutu. Sebab pertumbuhan usaha serta organisasi perusahaan sangatlah tergantung pada tenaga kerja yang terletak di perusahaan. Tetapi perusahaan banyak yang mencari tenaga kerja buat dijadikan karyawan kontrak karena bagi perusahaan menguntungkan.

Sumber daya manusia dikatakan asset yang vital dikarenakan tidak bisa dipisahkan hubungan sebuah perusahaan dengan organisasi, dipastikan di dalamnya terdapat elemen manusia sebagai elemen utama dalam sebuah organisasi Maknur dan Wahyuningsih (2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Keberhasilan keseluruhan dari lembaga dalam mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada tingkat kinerja pegawai. Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (2017). Menurut Rivai dan Sagala dalam Widodo (2017) kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Ada tiga perihal yang menjadi atensi manajer dalam melaksanakan penempatan kerja, yaitu latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap karyawan. Dengan latar belakang pendidikan yang tinggi karyawan diharapkan mempunyai pengetahuan umum dan pengertian luas tentang segala area kerja, serta memiliki kompetensi lebih dalam perihal persaingan. Oleh sebab itu, latar belakang pendidikan diharapkan bisa melahirkan sumber daya

manusia yang bermutu sehingga berdampak pula pada pencapaian prestasi kerja karyawan. Dalam perihal ini kita bisa melihat apakah latar belakang pendidikan yang dimilikinya sanggup mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau tidak.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi kerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik. (Arifin, 2017).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri.

Selain kompensasi, *career path* juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Jenjang karir merupakan rangkaian perilaku dan sikap yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan kerja selama hayat dikandung badan. Rangkaian kegiatan kerja terus berkelanjutan (Timpe, 2017). *Career path* merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan *career path* yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan.

PT. Mandiri Abadi Cemerlang merupakan Perusahaan yang didirikan oleh Koperasi Pegawai Biro Klasifikasi Indonesia yang bergerak dibidang jasa penyediaan tenaga kerja outsourcing. PT. Mandiri Abadi Cemerlang atau disingkat MAC adalah perusahaan jasa penyedia tenaga kerja outsourcing untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja dan secara individu maupun perusahaan.

Perusahaan PT. Mandiri Abadi Cemerlang didirikan bertujuan untuk dapat membantu program pemerintah dalam rangka untuk mengurangi pengangguran, dengan memberikan kesempatan kerja kepada masyarakat sekitar pengguna jasa dengan merekrut tenaga secara professional, terlatih, dan telah mempunyai pengalaman. Sehingga individu dan perusahaan yang menggunakan jasa pelayanan dapat merasa aman dan nyaman karena perusahaan memberikan bantuan secara tepat dan maksimal baik secara fisik maupun psikologis.

Dampak bagi perusahaan dan pekerja sangat tidak seimbang. Dampak baik bagi perusahaan adalah mengidentifikasi posisi terbaik bagi karyawan, dengan begitu perusahaan dapat menempatkan karyawan di divisi yang sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan, sedangkan dampak buruk perusahaan adalah membutuhkan banyak biaya dan waktu karena dibutuhkan proses yang panjang seperti proses pelatihan dan dampak bagi karyawan jenjang karir pengetahuan karir terhadap perusahaan akan bertambah, dengan begitu karyawan dapat memahami pekerjaan yang ada di divisi tersebut, Tentunya pengetahuan ini sangat penting apabila suatu saat karyawan menerima tanggung jawab yang lebih besar. Sedangkan dampak buruk bagi karyawan adalah berpotensi mengecewakan karyawan karena tidak semua karyawan dapat menikmati deskripsi pekerjaan yang baru, mereka juga dapat beranggapan bahwa kebijakan tersebut dapat mengacaukan pekerjaan mereka.

Alasan-alasan logis tersebut menjadi dasar yang kuat bagi peneliti untuk mengkaji hubungan-hubungan yang terjadi didalamnya. Dari latar belakang dan permasalahan yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Mandiri Abadi Cemerlang dengan judul **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KOMPENSASI DAN CAREER PATH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MANDIRI ABADI CEMERLANG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka permasalahan yang ingin diangkat oleh penulis adalah :

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Abadi Cemerlang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Abadi Cemerlang?
3. Bagaimana pengaruh *carrer path* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Abadi Cemerlang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Abadi Cemerlang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Abadi Cemerlang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *carrer path* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Abadi Cemerlang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Menambah wawasan, meningkatkan pengetahuan, dan pemahaman penulis terkait dengan pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kompensasi, dan *Career Path* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Abadi Cemerlang
2. Bagi Ilmu Pengetahuan
Penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk dijadikan rujukan, sumber informasi dan menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian.
3. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Mandiri Abadi Cemerlang untuk

mengetahui arti pentingnya Latar Belakang Pendidikan, Kompensasi, *Career Path*. Sehingga dapat mendorong Kinerja Karyawan dan hal tersebut sangat berguna dalam proses pengambilan keputusan sesuatu pimpinan.