

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin banyak aktifitas dalam suatu perusahaan yang tidak terlepas dari dampak dan masalah yang terjadi pada lingkungan, sosial, dan ekonomi. Sumber daya manusia sangat berperan di dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia yang baik, maka akan memberikan dampak yang baik untuk perusahaan dalam mewujudkan tujuan setiap perusahaan. Tujuan adanya sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan supaya setiap pekerjaan di jalankan oleh tenaga pekerja yang tepat dan sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan, dan mencapai target yang diinginkan. Manfaat dari adanya sumber daya manusia itu sendiri adalah untuk membantu mengembangkan perusahaan dengan mewujudkan target

serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan serta menghasilkan profit yang maksimal didalam berjalannya suatu perusahaan. Hal ini yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah *intern* dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Di era globalisasi yang penuh dengan adanya berbagai persaingan ini, mendorong setiap karyawan memiliki berbagai keterampilan khusus yang berguna dan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan kompensasi yang tepat kepada seluruh karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis melakukan wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) tentang permasalahan di PT Cahaya Permata Dunia yaitu kinerja karyawan yang menurun pada tahun 2021. Berikut data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 dan 2021 di jelaskan pada tabel 1.1 :

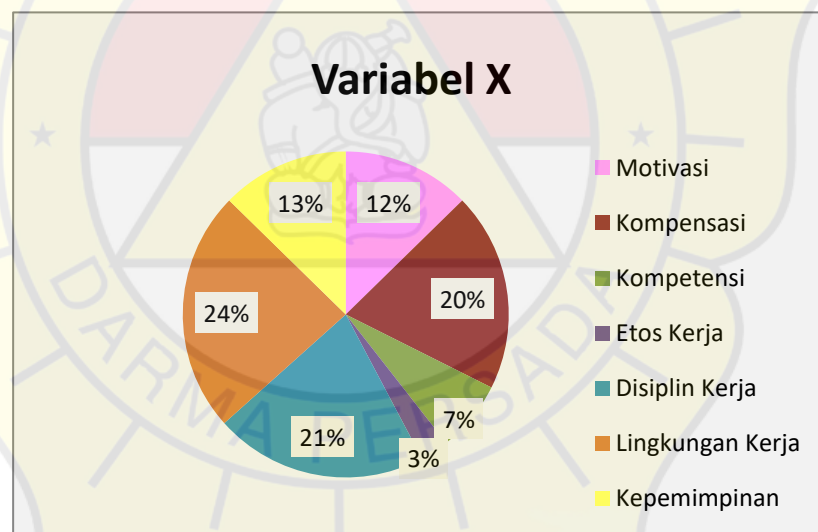
Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Cahaya Permata Dunia tahun 2020 dan 2021

No	Kategori	Skor Aktual		Keterangan
		2020	2021	
1	Kejujuran	85	82	Menurun
2	Penyesuain Diri	86	88	Meningkat
3	Tanggung jawab	78	68	Menurun
4	Ketaatan	76	70	Menurun
5	Ketepatan	80	76	Menurun
6	Kecepatan	78	71	Menurun
7	Kesetiaan	80	75	Menurun
8	Kerjasama	75	72	Menurun
9	Kemampuan	85	77	Menurun
10	Kepemimpinan	82	85	Meningkat
Total		805	764	Menurun
Rata-rata		80,5%	76,4%	Menurun

Sumber: Data penilaian kinerja karyawan PT Cahaya Permata Dunia

Berdasarkan tabel 1.1. data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 dan 2021 menunjukkan bahwa tingkat kinerja staff karyawan di PT Cahaya Permata Dunia pada tahun 2021 menurun di bandingkan tahun sebelumnya, artinya selama masa pandemik covid-19 motivasi karyawan

selama bekerja menurun di tempat kerja serta kemampuan kerja karyawan menurun. Hal ini sesuai dengan statistik karakteristik responden yang menunjukkan kinerja karyawan menurun dikarenakan karyawan tidak merasa puas baik dari segi pekerjaan, kehidupan dan lingkungan kerja. Data penilaian tersebut di nilai kepada 9 divisi ataupun 93 staff karyawan PT Cahaya Permata Dunia. Dari data tersebut maka penulis melanjutkan penelitian melalui pra survei terhadap 20% responden mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Cahaya Permata Dunia. Dapat di lihat pada gambar 1.1 berikut :



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2022

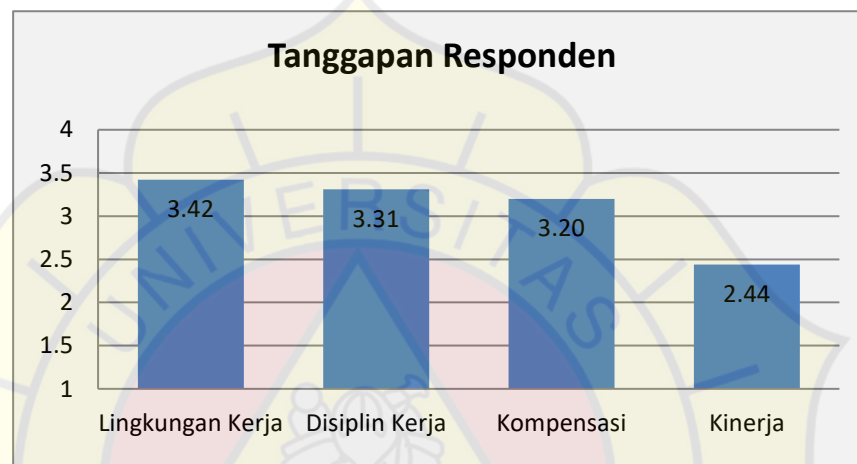
Gambar 1.1. Diagram hasil pra survei variabel kinerja karyawan di PT Cahaya Permata Dunia

Berdasarkan diagram hasil penelitian pra survei menunjukkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Variabel tersebut di sebabkan karena

adanya pengurangan karyawan yang terjadi di berbagai perusahaan, sehingga lingkungan kerja yang tidak nyaman akibat konflik antar karyawan dan kedisiplinan karyawan yang menurun akibat kurangnya motivasi dalam bekerja. Serta kurangnya efisien dan efektif karyawan dalam bekerja di karenakan kurangnya inisiatif di dalam pekerjaannya karena pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan juga motivasi kerja yang berkurang karena berbagai faktor lainnya sehingga kinerjanya pun kurang maksimal.

Untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dengan menerapkan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga pelanggaran dapat dicegah dan bisa meningkatkan produktivitas pekerjaan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Kinerja karyawan juga dapat di tingkatkan dengan kompensasi, pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut atau berdasarkan penilaian kinerja karyawan dari berbagai sumber di perusahaan juga memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Selanjutnya penulis melakukan penelitian pendahuluan terhadap 20% responden untuk mengetahui seberapa besar permasalahan dari ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja yang dijelaskan melalui gambar 1.2. sebagai berikut:



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2022

Gambar 1.2. Grafik Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cahaya Permata Dunia

Berdasarkan grafik pada gambar 1.2. menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Cahaya Permata Dunia lingkungan kerja (X1) mempunyai rata-rata sebesar 3,42 berdasarkan skala interval yang berarti lingkungan kerja sangat baik, lalu ada disiplin kerja (X2) dengan nilai rata-rata 3,31 menunjukkan bahwa disiplin kerja juga terbilang sangat baik, kemudian kompensasi (X3) dengan nilai rata-rata 3,20 menunjukkan bahwa kompensasi tinggi, sementara kinerja (Y) dengan nilai rata-rata 2,44 yang artinya kinerja rendah.

Dari penelitian pendahuluan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Bukhari dan Sjahril Efendi (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Yulandri dan Onsardi (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dalam penelitian ini penulis menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cahaya Permata Dunia”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja sudah sangat baik, namun kinerja karyawan di PT Cahaya Permata Dunia masih rendah.
2. Disiplin kerja sudah di taati oleh karyawan dengan baik, namun kinerja karyawan di PT Cahaya Permata Dunia masih rendah.
3. Kompensasi sudah diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, namun kinerja karyawan di PT Cahaya Permata Dunia masih sangat rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah supaya pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kompensasi dan Kinerja. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah Staff Karyawan PT. Cahaya Permata Dunia.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas. Perumusan masalah dalam penelitian ini, dapat di tetapkan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Permata Dunia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Permata Dunia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Permata Dunia?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Permata Dunia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Permata Dunia.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Permata Dunia.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Permata Dunia.
4. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Permata Dunia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoretis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang berdampak pada kinerja karyawan PT Cahaya Permata Dunia serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi bahan tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam permasalahan di pekerjaan khususnya kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Permata Dunia. Serta dapat menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.