

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peran krusial untuk menentukan capaian dan kesuksesan perusahaan. Dalam mencapai tujuan itu, sumber daya diharuskan guna bisa menambah produktivitas kerja untuk keberlangsungan dan meningkatkan pendapatan, keuntungan dan kinerja bagi perusahaan. SDM adalah penggerak terpenting pada sebuah perusahaan. Kunci kesuksesan sebuah perusahaan yaitu dalam SDM yakni selaku pemberi tenaga, inisiator, usaha dan kreativitas mereka terhadap organisasi dalam menambah potensi perubahan organisasi dengan berkelanjutan (Handoko, 2015). Disamping itu, manusia termasuk pula salah satu unsur yakni faktor terpenting dan utama dalam semua bentuk organisasi yang bersifat sangatlah kompleks maka harus memperoleh penanganan, perhatian dan perlakuan khusus selain faktor manfaat yang lainnya. Hal itu membuktikan jika SDM adalah kunci utama yang wajib diperhatikan dengan semua kebutuhannya. Selaku kunci utama, SDM akan menetapkan kesuksesan penyelenggaraan aktivitas perusahaan. Tuntutan perusahaan guna mempertahankan, mendapatkan, mengembangkan SDM yang bermutu kian mendesak selaras pada dinamika lingkungan yang senantiasa mengalami perubahan.

Permasalahan SDM masih sebagai tumpuhan dan perbincangan untuk perusahaan agar tetap bisa bertahan dalam era globalisasi. SDM merupakan faktor yang menentukan kesuksesan penyelenggaraan organisasi yang efektif. Meskipun ditunjang dengan sarana serta prasarana dan sumber daya yang berlebihan, namun

bila tidak didukung dengan SDM yang handal dan memiliki capaian yang baik, aktivitas perusahaan tidak bisa diselesaikan secara maksimal. Yang menjadi kunci utama, SDM bisa menetapkan keberhasilan penyelenggaraan aktivitas perusahaan. Tuntutan perusahaan dalam mengembangkan, mendapatkan maupun mempertahankan SDM yang bermutu kian mendesak selaras pada dinamika yang senantiasa mengalami perubahan.

Kinerja adalah bagian yang sangatlah krusial dan menarik dikarenakan memiliki manfaat yang sangat penting, setiap perusahaan selalu menghendaki karyawannya guna bekerja sungguh-sungguh selaras pada potensi yang dimiliki dalam mewujudkan hasil kerja yang optimal, jika tidak ada kinerja yang baik dari semua karyawan, sehingga kesuksesan perusahaan untuk mewujudkan tujuan akan sulit dicapai. Kinerja meliputi sikap perilaku dan mental yang senantiasa memiliki perspektif bahwasanya pekerjaan yang dilakukan sekarang ini harus lebih bermutu dibandingkan pelaksanaan pekerjaan masa lampau, bagi masa mendatang lebih bermutu dibandingkan sekarang ini. Karyawan akan merasa memiliki kepuasan dan kebanggaan tersendiri terkait prestasi yang didapatkan berdasar kinerja yang diberikan guna perusahaan. Kinerja yang maksimal adalah kondisi yang dikehendaki di dunia kerja. Karyawan akan mendapatkan prestasi kerja yang maksimal jika capaiannya selaras pada standar, baik kuantitas ataupun kualitas.

Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah perwujudan kerja yang dilaksanakan pegawai yang umumnya dipergunakan menjadi dasar penilaian pada organisasi ataupun pekerja. Kinerja adalah hasil / derajat kesuksesan individu dengan menyeluruh pada suatu periode untuk menjalankan tugas daripada standar hasil kerja, kriteria dan sasaran yang sudah ditetapkan serta sudah disetujui bersama (Rivai, 2015). Mangkunegara (2016) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja

baik menurut kualitas serta kuantitas yang didapatkan seorang pekerja untuk menjalankan tugasnya selaras pada tanggung jawabnya.

Hasil dari beberapa penelitian empiris dapat diketahui sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya kompensasi (Kasenda, 2013; Wiguna dkk, 2016), disiplin kerja (Nurchaya dan Sari, 2018; Jeffrey dan Soleman, 2017) dan lingkungan kerja (Pratma dan Wismar'ain, 2018; Prilian dkk., 2014; Rorong, 2016).

Rivai (2017) menyebutkan kompensasi adalah suatu hal yang didapatkan pekerja yang menjadi pengganti kontribusi jasa pada perusahaan. Pemberian kompensasi adalah penyelenggaraan fungsi MSDM yang berkaitan dengan seluruh jenis pemberian penghargaan personal yang merupakan pertukaran untuk menjalankan tugas organisasi. Kompensasi adalah hal yang krusial, sebab kompensasi adalah motivasi utama individu menjadi pekerja, dan dikarenakan kompensasi pula yang diberi besar pengaruhnya pada kinerja serta semangat karyawan. Kompensasi yang diberikan dengan benar, memberi pengaruh pekerja akan lebih terdorong dan terpuaskan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Maka, masing-masing perusahaan haruslah bisa menentukan kompensasi yang paling tepat, maka bisa mendukung terwujudnya tujuan perusahaan dengan lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi finansial baik yang seperti komisi tunjangan serta insentif, ataupun jaminan kesehatan untuk pegawai adalah faktor terpenting guna bisa memelihara, menarik atau mempertahankan pekerja untuk kepentingan perusahaan. Adanya pemberian komisi, tunjangan dan insentif yang layak dengan yang dikehendaki pegawai sehingga tujuan perusahaan bisa terwujud.

Disamping kompensasi perusahaan perlu menanamkan disiplin kerja di diri setiap pegawai. Kesadaran pegawai dibutuhkan dalam menaati peraturan yang ada. peraturan sangatlah dibutuhkan dalam memberi penyuluhan dan bimbingan untuk

pekerja guna membuat tata tertib yang baik dalam instansi. Disamping itu instansi sendiri haruslah mengupayakan supaya aturan tersebut sifatnya mudah dipahami, jelas dan diberlakukan untuk seluruh pegawai (Hasibuan, 2016). Heidrachman dan Husnan (2016) menjelaskan jika disiplin kerja merupakan tiap orang maupun kelompok yang menjamin terdapatnya kepatuhan pada perintah serta memiliki inisiatif dalam melaksanakan tindakan tertentu yang dibutuhkan bila ada perintah. Mangkuprawira (2016) menyebutkan kedisiplinan adalah sifat pekerja yang dengan sadar patuh pada peraturan suatu perusahaan. Kedisiplinan sangatlah memberi pengaruh pada capaian pemerintah dan pegawai, sebab kedisiplinan merupakan bentuk latihan untuk karyawan guna menjalankan aturan pemerintah. Kian disiplin kian baik produktivitas kerja karyawan maupun kinerja pemerintah. Kinerja sesuai pemaparan Mangkuprawira (2016) adalah hasil dari proses suatu pekerjaan dengan terstruktur di waktu serta tepat dari perusahaan maupun pegawai yang terkait. Sementara sesuai pemaparan Davis (2015) disiplin merupakan langkah manajemen dalam memberi semangat untuk penyelenggaraan standar organisasi, ini merupakan pelatihan yang megacu keepada usaha melibatkan dan membenarkan pengetahuan perilaku atau sikap karyawan, kemudian terdapat kemauan dalam diri karyawan guna menuju kepada kerja sama serta prestasi yang lebih maksimal. Untuk itu perusahaan perlu mengefektifkan aturan yang sudah dirancang pada upaya menegakkan kedisiplinan, harus ada peraturan terkait disiplin karyawan. Kecuali itu disiplin memberi manfaat membimbing pegawai agar patuh pada prosedur, peraturan, atau kebijakan yang berlaku, maka bisa menciptakan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, psikologi, maupun sosial untuk perusahaan yang memberi pengaruh pada karyawan untuk menjalankan tugas. Kehidupan manusia tidak bisa dilepaskan dari sejumlah kondisi lingkungan sekitar.

Begitu juga saat melaksanakan pekerjaan, pegawai selaku manusia tidak bisa terpisahkan dari sejumlah kondisi di sekeliling tempat ia bekerja, yakni lingkungan kerja. Ketika melaksanakan penawaran, masing-masing karyawan akan melakukan interaksi merupakan kehidupan psikologi, sosial, maupun fisik pada perusahaan yang memberi pengaruh pada pekerjaan untuk menjalankan tugas. (Nitisemito, 2016). Sesuai pemaparan Sedarmayati (2017) lingkungan kerja merupakan seluruh bahan maupun perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar orang bekerja, pengaturan kerja dan metode kerja baik kelompok ataupun individual. Keadaan lingkungan kerja dapat dinyatakan baik bila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara maksimal, sehat, aman, nyaman. Keselarasan lingkungan kerja dapat diamati akibatnya pada jangka waktu lama, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif bisa membutuhkan waktu maupun karyawan yang lebih banyak (Sedarmayanti, 2017).

Keadaan lingkungan kerja yang kondusif dilihat dari penerangan lampu yang baik, warna indah, tata ruang baik, peredaran udara cukup, dan kebersihan yang terpelihara sangatlah menjadikan pegawai betah bekerja (Nitisemito, 2016). Kenyamanan saat bekerja adalah hal yang dikehendaki oleh setiap karyawan dan dengan tidak langsung adalah prediktor yang krusial untuk efisiensi operasional perusahaan misalnya produktivitas, kepuasan kerja, keselamatan, serta kesejahteraan kerja (Nitisemito, 2016). Rasa nyaman merupakan kondisi yang sudah dipenuhinya kebutuhan dasar manusia yang sifatnya holistik dan individual yang bisa memunculkan perasaan sejahtera dalam diri seseorang tersebut. Kenyamanan ruang merupakan semua hal yang menunjukkan pemakaian ruang dengan harmonis, baik berdasarkan tekstrur, bentuk, aroma, warna, cahaya, suara, bunyi, maupun yang lain. Sesuai pemaparan Nitisemito (2016), faktor yang memberi pengaruh pada kenyamanan yakni daya alam dan iklim, sirkulasi, bau-bauan, kebisingan, keindahan,

keamanan, bentuk, penerangan, serta keberhasilan. Berdasarkan hal kenyamanan, keindahan bisa didapatkan berdasarkan segi warna maupun bentuk. Warna mempunyai banyak manfaat disamping bisa didapatkan mengubah rasa bisa pula memberi pengaruh pada cara pandang serta menutupi ketidaksempurnaan dan dapat menciptakan kenyamanan untuk semua individu. Tujuan penawaran dalam ruang kerja bukan hanya menyegarkan mata saja namun memiliki tujuan lainnya yakni guna menambah kenyamanan pada ruang kerja maka bisa meningkatkan efisiensi kerja para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif bisa memberi kenyamanan seseorang untuk memunculkan semangat kerja karyawan maka bisa melaksanakan tugas secara baik (Nitisemito, 2016).

Mengingat pentingnya disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi untuk menambah kinerja karyawan maka penulis mempersiapkan Skripsi ini yang judulnya **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan permasalahan dalam penelitian seperti di bawah :

1. Apakah kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja memberi pengaruh secara bersamaan pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik?
2. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja memberi pengaruh secara individual pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik?

3. Variabel mana diantara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi yang paling memberi pengaruh pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dengan bersamaan terhadap kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dengan individual pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
3. Untuk menguji serta menganalisa antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, variabel mana yang paling memberi pengaruh pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharap penelitian bisa bermanfaat untuk sejumlah pihak tertentu yaitu manfaat untuk dunia / kalangan akademis dan manfaat untuk dunia ataupun kalangan praktisi terkhusus pada manajemen PT. Petrokimia Gresik. Manfaat penelitian yaitu:

1. Untuk peneliti, peneliti diharap bisa memberi pengetahuan terkait lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi pada kinerja karyawan, maka penulis bisa menerapkan teori yang diperoleh melalui perkuliahan.

2. Untuk Perguruan Tinggi STIE Mahardika Surabaya, hasil penelitian bisa dipergunakan menjadi salah satu pemikiran mengenai dinamika perkembangan Perguruan Tinggi.
3. Untuk manajemen PT. Petrokimia Gresik, diharap penelitian bisa memberi masukan untuk pihak manajemen pada upaya menambah kinerja karyawan secara mengamati dari sisi disiplin kerja, kompensasi, maupun lingkungan kerja yang pada akhirnya mampu menambah kinerja karyawan yang terdapat dalam perusahaan itu.
4. Untuk ilmu pengetahuan, diharap hasil penelitian bisa dijadikan masukan maupun pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, terkhusus dalam bidang MSDM yang berhubungan dengan motivasi, kinerja karyawan, disiplin kerja serta profesionalisme.