

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dibangun dengan maksud untuk merealisasikan suatu target, untuk itu perusahaan sangat mengharapkan kinerja karyawannya meningkat karena ketika prestasi karyawan meningkat maka perusahaan tersebut mampu mencapai tujuannya. Mangkunegara (2016:67) mengartikan kinerja adalah prestasi kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan, basic secara kuantitas maupun kualitas.

Bagi suatu perusahaan, prestasikerja karyawan wajib diperhatikan secara khusus karena prestasi kerja karyawan sangat menentukan kinerja perusahaan. Prestasi kerja adalah perbedaan atau selisih antara hasil riil yang dicapai oleh seorang pekerja dibandingkan target yang ditentukan perusahaan dan harus sesuai dengan standar waktu yang ditentukan. Sedangkan bagi karyawan kinerja merupakan prestasi yang membanggakan karena dengan kinerja yang baik seorang karyawan bisa mendapatkan promosi dari perusahaan. Dengan demikian dalam koridor MSDM, karyawan dan perusahaan sama-sama membutuhkan kinerja. Karyawan akan merasa bangga dan puas apabila hasil kerjanya baik. Kepuasan ini akan memacu motivasi kerja karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya, meningkatkan rasa percaya diri dan mematuhi peraturan perusahaan.

Kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh prestasikerja karyawan, karena itu seringkali perusahaan berupaya semaksimal mungkin untuk memmpbaiki prestasi kerja karyawannya. Usaha-usaha perbaikan prestasi karyawan umumnya melalui pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya. Pada umumnya prestasi karyawan akan sangat baik manakala karyawan punya kompetensi seperti yang dipersyaratkan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. Sebaliknya, Ketika karyawan tidak memiliki kompetensi sesuai persyaratan yang ditentukan dalam mengerjakan pekerjaannya maka dapat dipastikan kinerja karyawan tersebut akan jeblok atau dibawah standar.

Menurut Hasibuan (2016:21) kinerja adalah hasil yang sepadan dengan standar yang sudah dibuat perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat dikatakan baik Ketika karyawan tersebut menunjukkan hasil kerja yang sepadan dengan yang dipersyaratkan perusahaan atau apabila hasil kerjanya lebih baik dari persyaratan perusahaan. Pendapat ini senada dengan yang disampaikan oleh Rivai (2017:12) yang mengutarakan bahwa kinerja adalah segala sesuatu, yang bersifat positif, yang didapat seorang karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Dengan demikian kinerja tidak hanya berupa hasil kerja saja tetapi juga termasuk kepatuhan dan perilaku karyawan pada saat bekerja di perusahaan.

Hasil dari studi ilmiah, diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah variabel yakni lingkungan kerja (Pratma dan Wismar'ain, 2018; Prilian dkk., 2014; Rorong, 2016), disiplin kerja (Nurchaya dan Sari, 2018; Jeffrey dan Soleman, 2017) dan kompensasi (Kasenda, 2013; Wiguna dkk, 2016).

Sedarmayati (2017:147) menyatakan bahwa lingkungan kerja berupa segala peralatan serta perabotan disekeliling ruang kerja dan juga ada disekitar ruang kerja. Dimana peralatan tersebut akan sangat memberikan dampak secara positif maupun negative pada seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja idaman adalah lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu lingkungan kerja harus mengikuti ketentuan-ketentuan yang

dipersyaratkan oleh pemerintah melalui instansi pemerintah yang membidangi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik ini tidak hanya akan meningkatkan kerja karyawan tetapi juga akan mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan pekerja terhindar dari penyakit yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang kurang sehat. Karyawan yang sehat tentu akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga akan mengurangi biaya operasional perusahaan. Dengan demikian apabila perusahaan melengkapi lingkungan kerja yang sehat maka sebenarnya perusahaan tersebut sudah banyak melakukan penghematan biaya karena ketika karyawan perusahaan tersebut sehat maka produktivitasnya meningkat dan biaya operasional perusahaan turun.

Selain lingkungan kerja, sesuai hasil penelitian Nurcahya dan Sari (2018) serta Jeffrey dan Soleman (2017) menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Mangkuprawira (2016:18) menjabarkan kedisiplinan sebagai tindakan seseorang yang selalu mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik ketentuan yang ada di perusahaan maupun ketentuan yang berlaku di masyarakat. Pendapat serupa dinyatakan oleh Davis (2015:129) yang menyatakan bahwa disiplin sebagai upaya pihak manajemen dalam memacu semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan dan bekerja secara teratur dengan mematuhi semua aturan yang ada di perusahaan. Karyawan yang disiplin akan selalu mematuhi peraturan perusahaan dan juga mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) dan Wiguna dkk, (2016) menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi. Rivai (2017:37) mengutarakan bahwa kompensasi adalah gaji dan seluruh manfaat yang didapat oleh seorang karyawan, baik bersifat finansial maupun non finansial.

Kompensasi ini merupakan kontraprestasi atas pengorbanan yang telah diberikan karyawan pada perusahaan dalam upaya membantu perusahaan merealisasikan target yang telah ditentukan. Pemberian kompensasi yang layak membuat karyawan bekerja dengan penuh motivasi dan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tetapi apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan nilainya terlalu kecil atau tidak sesuai dengan standar upah yang ditentukan oleh pemerintah maka hal ini akan memacu ketidakpuasan karyawan sehingga karyawan bekerja tanpa motivasi yang kuat dan hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Untuk itu diharapkan setiap perusahaan memperhatikan masalah kompensasi ini karena kompensasi bagian masalah yang krusial yang berpengaruh langsung pada karyawan.

Melihat besarnya manfaat lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi guna memperbaiki kinerja karyawan, penulis tertarik melakukan penelitian dan bermaksud mengadakan suatu penelitian tentang **“Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Meratus di Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan penjelasan seperti yang sudah diuraikan di atas maka disusunlah suatu permasalahan penelitian seperti berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Meratus di Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Meratus di Surabaya?

3. Diantara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi, variabel mana yang dominan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Meratus di Surabaya?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan riset berikut ini didasarkan dari perumusan permasalahan seperti diuraikan diatas. Riset ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Meratus di Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Meratus di Surabaya.
3. Untuk menganalisis variabel variabel yang berpengaruh dominan diantara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Meratus di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan penulis, riset ini dapat bermanfaat bagi manajemen PT. Meratus di Surabaya manajemen PT. Meratus di Surabaya, perguruan tinggi, para peneliti dan bagi penulis. Manfaat riset ini antara lain ialah:

1. Bagi penulis, penelitian ini memberikan kompetensi baru yaitu berupa kompetensi dalam melakukan penelitian ilmiah dan juga kompetensi untuk menulis karya ilmiah berupa skripsi.

2. Bagi STIE Mahardika Surabaya, output riset ini bisa dipakai untuk Menyusun program perkuliahan yang dikaitkan dengan fenomena di dunia kerja sehingga lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
3. Bagi manajemen PT. Meratus di Surabaya, riset ini dapat dipakai sebagai pertimbangan untuk melakukan perbaikan kinerja karyawan dengan melibatkan faktor atau variabel yang ada pada riset ini yakni berupa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi.
4. Bagi ilmu pengetahuan, output dari riset ini dapat dipakai sebagai referensi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan perbaikan kinerja karyawan dengan faktor anteseden berupa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi.