

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia pelayanan jasa saat ini diharuskan menciptakan kinerja pegawai yang handal dalam mengembangkan perusahaan. Perusahaan haruslah bisa mendayagunakan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki agar tujuan bisa terwujud sesuai keinginan perusahaan. Terwujudnya tujuan perusahaan tidak bisa dilepaskan dari terdapatnya faktor pengolahan, misal sumber daya yang paling penting dari berbagai sumber daya itu hanyalah sumber daya manusia yaitu pokok utama untuk melaksanakan kegiatan.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016) Sumber daya manusia merupakan masyarakat yang mau, mampu, siap memberikan pelayanan pada upaya mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangatlah utama untuk melaksanakan proses produksi pada sebuah perusahaan ataupun organisasi dioperasikan oleh manusia. Manusia menjadi kunci kesuksesan sebuah organisasi yang bisa memberi pengaruh pada efektifitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karenanya, sumber daya manusia menjadi asset perusahaan harus dilaksanakan pengelolaan (manajemen) secara optimal. Masing-masing pegawai diharuskan bisa bekerja sebaik mungkin maka bisa menghasilkan jasa dan barang selaras yang dikehendaki perusahaan.

Kondisi ini membuat sumber daya manusia menjadi fase yang haruslah di tingkatkan kinerja maupun efisiensinya. Guna mewujudkan hal itu, sehingga perusahaan haruslah sanggup memunculkan keadaan yang bisa memungkinkan dan memotivasi pegawai guna meningkatkan keterampilan dan potensi denganya dengan baik. Langkah yang bisa di tempuh perusahaan guna memunculkan keadaan itu salah satunya memberi kompensasi yang baik

untuk karyawan.

Kompensasi adalah penghargaan pada penggunaan jasa ataupun tenaga yang sudah diberikan untuk karyawan. Kompensasi adalah banyaknya komponen yang ditawarkan perusahaan pada karyawan yang merupakan imbalan terhadap penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Wibowo (2016:269) kompensasi jika disusun dengan tepat guna mewujudkan kesuksesan bersama maka pegawai akan puas dengan jerih payahnya dan perusahaan.

Sesuai pemaparan Malayu Hasibuan dalam Hadi (2017:18) kompensasi dibagi menjadi 2 yakni: kompensasi langsung *direct compensation* berbentuk gaji, upah, ataupun upah insentif dan kompensasi tidak langsung *indirect compensation / employee welfare* ataupun kemakmuran pegawai. Gaji merupakan balas jasa dibayar dengan cara berkala pada pegawai tetap dan memiliki jaminan pasti. Demi tercapainya kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan.

Upah merupakan jasa yang telah dibayar pada karyawan dengan mengacu pada kepada perjanjian yang dibuat. Upah insentif ialah tambahan imbalana jasa yang diberikan pada suatu pekerjaan yang memiliki prestasi melebihi standar yang sudah ditentukan. Upah insentif adalah alat yang dipakai untuk mendukung prinsip adil pada pemberian kompensasi. Program kompensasi haruslah bisa menjawab pertanyaan apakah yang memotivasi karyawan untuk bekerja, mengapakah terdapat karyawan yang bekerja keras, lalu peningkatan kinerja, sedangkan karyawan lainnya bekerja biasa saja. Sesuai pemaparan Gary Dessler (2015:85) kompensasi karyawan merupakan seluruh bentuk imbalan ataupun pembayaran yang diberikan pada pegawai dan muncul dari diperkerjakannya pegawai tersebut.

Lingkungan kerja adalah bagian yang sangatlah diperhatikan dikarenakan penting dalam pekerja untuk melaksanakan pekerjaan. Adanya lingkungan kerja yang diperhatikan secara baik ataupun membuat suasana kerja yang bisa memberi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga bisa memberikan pengaruh pada gairah kerja pegawai. Definisi lingkungan kerja ialah seluruh hal yang terdapat di sekeliling para pegawai yang bisa memberi pengaruh pada dirinya untuk melaksanakan tugas yang dimandatkan.

Sedangkan sesuai pemaparan Nitiseminoto Malik (2016:165) lingkungan kerja merupakan seluruh hal yang terdapat di sekeliling karyawan dan bisa memberikan pengaruh saat melaksanakan tugas yang diberikan. sementara berdasar pemaparan Sedarmayanti Sudaryo (2018:47) pengertian lingkungan kerja yakni seluruh bahan ataupun alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar dimanakah orang bekerja, pengaturan kerja, dan metode kerja.

Karyawan dan atasan yang mempunyai capaian positif dalam sebuah perusahaan bisa menjadi faktor pendorong yang bisa memajukan organisasi atau mencapai efektivitas organisasi. Berdasar sejumlah indikator kinerja yakni tanggung jawab, kesetiaan, ketepatan waktu, inisiatif pada perusahaan bisa menjadi tolak ukur dalam mengetahui kinerja pegawai. Untuk tercapainya kinerja yang positif di diri pegawai sehingga harus ada perhatian yang maksimal supaya bisa mencapai tujuan dan harapan organisasi.

Setiap karyawan juga haruslah mengimplementasikan disiplin kerja. Sebab disiplin merupakan syarat utama untuk membentuk perilaku, aturan, sikap yang menjadikan karyawan memperoleh kemudahan ketika bekerja atau menunjang upaya untuk mencapai tujuan. Fungsi disiplin, yakni menata kehidupan secara bersama, memunculkan kepribadian, membuat lingkungan kondusif. Sesuai pemaparan Umi Farida dan Sri Hartono (2016) menyebutkan

bahwasanya disiplin kerja merupakan perilaku, sikap, tindakan berdasarkan peraturan baik tertulis atau tidak, bila tidak dipatuhi akan diberikan sanksi. Kedisiplinan dalam perusahaan akan meningkat bila karyawan pegawai taat pada aturan yang terdapat di dalam perusahaan maka kenyamanan akan ada disetiap bekerja. Setiap karyawan diharuskan juga mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sikap disiplin kerja karyawan harus selalu dipantau dikarenakan hal tersebut akan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sikap karyawan yang tidak konsisten terhadap waktu kerja, absen kehadirandan pulang perlu diperhatikan lebih lanjut, karyawan yang datang terlambat akan diberikan sanksi agar tidak mengulang perbuatan agar tidak mempengaruhi karyawan lainnya.

PT. Alu Makro Korea Surabaya merupakan salah satu perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk. Perusahaan ini sangat berpengalaman untuk mengerjakan proyek pembangunan mulai dari bangunan hunian, hotel maupun gedung-gedung. Sehingga perusahaan akan terus mengembangkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan bersama. Serta membangun negeri demi kemajuan bangsa sehingga diperlukan SDM yang memadai atau memberikan kontribusi yang baik. PT. Alu Makro Korea Surabaya melaksanakan bisnis pada bidang angkutan, antara lain angkutan darat mempergunakan truk serta menjadi kontraktor pembangunan, perumahan, jalan, dermaga, dan lain sebagainya.

Cara yang paling optimal yang dipakai agar mengetahui perkembangan perusahaan yang secara mengamati kinerja karyawan dalam perusahaan itu. Kinerja adalah pengukuran hasil dari pekerjaan pada sebuah program yang mencapai tujuan berbentuk hasil yang merupakan hasil pengevaluasian yang diperhatikan oleh manajer dalam menentukan keputusan tertentu. Berdasar pemaparan Fahmi (2017:176) kinerja yaitu hasil yang didapatkan organisasi baik

organisasi tersebut sifatnya profit oriented maupun non profit oriented yang diciptakan pada 1 periode. Kinerja adalah keadaan yang wajib diketahui atau dikonfirmasi pada suatu pihak dalam memahami tingkat capaian hasil seseorang dikaitkan dengan visi yang dianut organisasi, dan memahami pengaruh buruk ataupun baik dari kebijakan operasional tertentu.

Mengacu teori atau latar belakang diatas, penulis berminat guna melaksanakan penelitian yang lebih spesifik berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Alu Makro Korea Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian yakni

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alu Makro Korea Surabaya?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alu Makro Korea Surabaya?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alu Makro Korea Surabaya?
4. Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alu Makro Korea Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan:

1. Untuk memahami pengaruhnya Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alu Makro Korea Surabaya.
2. Untuk memahami pengaruhnya Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alu Makro Korea Surabaya.

3. Untuk memahami pengaruhnya Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alu Makro Korea Surabaya.
4. Untuk memahami pengaruhnya Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alu Makro Korea Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian bermanfaat seperti di bawah:

1. Aspek Akademis

Memberi sumbangan informasi pihak lainnya guna melaksanakan penelitian lebih mendalam dan bisa meningkatkan kepustakaan menjadi informasi bahan pembandingan untuk penelitian lainnya dan menjadi bentuk Darma Bakti Pada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya dan Program Studi Manajemen terkhusus.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Bisa dipakai guna melakukan pengembangan ilmu pengetahuan ataupun perluasan pandangan mengenai pelajaran yang diperoleh melalui bangu perkuliahan dan menambah wawasan terkhusus pada bidang yang akan diteliti dan menjadi referensi ilmiah untuk penelitian selanjutnya.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian bisa dipakai menjadi bahan informasi atau pertimbangan pada upaya menyelesaikan masalah yang memiliki hubungan dengan Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, serta Disiplin Kerja.