

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Secara umum perusahaan dibangun dengan suatu tujuan tertentu, hal ini meliputi perusahaan manufaktur, jasa atau perdagangan. Tujuan tersebut merupakan visi perusahaan yang dipengaruhi oleh beberapa kondisi, berupa besarnya modal yang dimiliki, dukungan peralatan dan gedung, dan yang paling penting adalah karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut. Karyawanlah yang dioptimalkan guna melakukan aktivitas untuk mewujudkan tujuan dan visi perusahaan. Dengan demikian karyawan perlu dioptimalkan kinerjanya demi terwujudnya tujuan serta visi perusahaan. Karyawan diharapkan memberikan kontribusi yang besar pada pencapaian tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerjanya, setiap karyawan dituntut mempunyai integritas kerja yang tinggi. Semangat kerja dan minat karyawan dalam bekerja mempunyai potensi yang besar guna memproduksi barang dan jasa yang berkualitas. Salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kinerja dijelaskan oleh Mangkunegara (2016) sebagai pencapaian seorang karyawan terhadap hasil kerja, yang diukur secara kualitas dan kuantitas dan pada periode waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan merupakan gabungan dari kemampuan dan motivasi (Robbins, 2015). Selanjutnya Robbins (2015) mengutarakan bahwa penetapan tujuan kinerja ialah menentukan sasaran yang harus dicapai. Penyusunan sasaran yang ingin dicapai dilakukan dengan menetapkan kinerja yang secara berkala dievaluasi dengan dengan melakukan evaluasi kinerja. Hal ini

sangat bermanfaat untuk pengendalian proses pekerjaan agar hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian empiris membuktikan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni disiplin kerja (Nurchaya dan Sary, 2018; Septiasari 2017; Jeffrey dan Solleman, 2017), lingkungan kerja (Pratama dan Wismarein, 2018; Prillian dkk., 2014; Rorrong, 2016) dan kompensasi (Kasenda, 2013; Akter dan Husain, 2016).

Hasibuan (2016) mengutarakan bahwa setiap pegawai harus ditanamkan disiplin kerja sejak awal agar mereka sadar dan berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan. Untuk mendisiplinkan karyawan diperlukan adanya peraturan yang mampu mengikat dan mengarahkan karyawan agar mematuhi seluruh peraturan yang ada di perusahaan. Namun demikian seluruh peraturan yang dibuat oleh perusahaan harus mudah dipahami, jelas dan diterapkan pada seluruh karyawan. Pendapat serupa disampaikan oleh Mangkunegara (2016) yang mengutarakan bahwa kedisiplinan ialah sifat dari seorang karyawan dimana dia secara sadar menaati seluruh peraturan yang ada di perusahaan. Disiplin kerja memegang peranan penting terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini disebabkan karena melalui kedisiplinan yang tinggi setiap karyawan akan bekerja dengan serius dan berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian makin disiplin seorang karyawan maka diharapkan semakin baik kinerjanya.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain, selain disiplin kerja, yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Nitisemito (2016) mengutarakan bahwa karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada disekitarnya. Secara umum seluruh perusahaan

dalam menjalankan operasionalnya akan selalu berinteraksi dengan lingkungan yang ada disekitarnya. Dimana lingkungan kerja secara berkala juga akan mengalami perubahan sehingga perusahaan juga harus menyesuaikan dengan kondisi lingkungan yang selalu berubah agar perusahaan tetap bisa bertahan hidup. Disisi lain apabila perusahaan tidak mengikuti perubahan lingkungan maka perusahaan bisa terpuruk dan tidak mampu mencapai tujuan yang ingin dicapai dan tidak mampu berkembang. Setiap karyawan melakukan aktivitas sehari-hari dalam suatu lingkungan kerja. Karyawan sangat membutuhkan kondisi lingkungan kerja yang baik agar mampu bekerja secara optimal dan memotivai karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu tingkat emosional karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana apabila karyawan merasa nyaman dalam dengan lingkungan tempat kerjanya maka karyawan merasa betah untuk bekerja dan juga karyawan akan bekerja dengan tenang sehingga produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

Kompensasi, seperti dikelaskan oleh Rivai (2017) adalah sesuatu yang diterima karyawan atas hasil kerjanya dalam waktu tertentu. Pada umumnya perusahaan melakukan pembayaran kompensasi kepada karyawan secara teratur, yang pada umumnya dilakukan secara bulanan.

Sehubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi merupakan topik yang menarik dalam memperbaiki kinerja karyawan maka penulis sangat terinspirasi untuk melaksanakan riset yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Delta Tirta Sidoarjo, Sub Bagian Kepegawaian.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Permasalahanan dalam riset ini disusun sesuai dengan latar belakang penelitian seperti diutarakan diatas dan agar tetap terarah dan fokus pada topik penelitian maka penulis Menyusun rumusan masalah seperti berikut ini :

1. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo, Sub Bagian Kepegawaian?
2. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo, Sub Bagian Kepegawaian?
3. Diantara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi, variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo, Sub Bagian Kepegawaian?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini ditetapkan berdasarkan rumusan masalah yang sudah disusun. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo, Sub Bagian kepegawaian.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo, Sub Bagian Kepegawaian.

3. Mengetahui diantara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo, Sub Bagian Kepegawaian.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Beberapa pihak yang akan mendapatkan manfaat dari riset ini yaitu dunia akademis dan praktisi, khususnya untuk manajemen PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Berikut ini adalah manfaat dari riset ini :

1. Bagi penulis, riset ini akan menambah pengetahuan yang mendalam tentang pentingnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi, dengan demikian peneliti mempunyai kompetensi dalam mengaplikasikan teori yang didapat pada waktu kuliah.
2. Hasil riset ini juga memberikan manfaat bagi STIE Mahardika Surabaya, dimana hasil penelitian dapat dipergunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam pengembangan Perguruan Tinggi.
3. Riset ini memberikan masukan untuk manajemen PDAM Delta Tirta Sidoarjo guna perbaikan kinerja karyawan melalui disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.
4. Bagi kalangan ilmuwan, hasil riset ini bisa dipergunakan sebagai input guna mengembangkan ilmu pengetahuan, utamanya bidang MSDM dan fokus pada disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.