

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya-sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimaksud. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut, SDM-nya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah, jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik (Sinambela, 2017:3).

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi/perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka dari itu, sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang tidak ternilai, maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan (Mulyadi, 2016:1).

Jumlah modal yang besar ketika tidak dapat dikelola manusia dengan baik, akan menjadi modal yang mati tidak akan bertambah, bahkan kemungkinan yang terjadi akan sebaliknya, yakni akan berkurang. Demikian juga halnya dengan bahan baku yang besar, ketika tidak dapat diolah menjadi barang jadi, nilainya tidak dapat ditingkatkan. Mesin-mesin canggih ketika tidak dapat diperasionalkan dan dipelihara dengan baik, akan menjadi besi tua yang tidak bermanfaat (Sinambela, 2017:3).

Umumnya, organisasi berada dalam lingkungan yang bergejolak dengan sumber daya terbatas, sedangkan ancaman terhadap pertumbuhan dan kelangsungan hidupnya lazim terjadi. Dalam lingkungan demikian, organisasi bukan saja harus memenuhi beberapa rangkaian persyaratan organisasi, seperti mendapatkan sumber daya, efisiensi, produksi/keluaran, pembauran organisasi, unsur-unsur kepuasan kerja pegawai, tetapi juga harus memenuhi persyaratan perilaku tertentu sehubungan dengan para anggotanya, yakni keanggotaan yang stabil, prestasi peranan yang dapat diandalkan, tingkah laku yang spontan, dan inovasi pegawai. Peranan manajemen dalam situasi adalah mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia sedemikian rupa sehingga mampu menekan ancaman dan tekanan dari dalam sampai seminimal mungkin yang akan memperlancar pencapaian tujuan akhir organisasi (Sinambela, 2017:488).

Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka sebuah perusahaan atau organisasi akan mampu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Oleh karenanya sebuah organisasi harus terus meningkatkan kinerja pegawai atau anggota organisasinya supaya kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan juga akan semakin meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2017:481).

Kinerja dari setiap pegawai akan sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai atau karyawan mutlak harus dilakukan supaya kinerja organisasi atau perusahaan juga akan terus meningkat.

Ada banyak faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diantaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, maupun disiplin kerja dari masing-masing karyawan. Pada kesempatan ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. di Sidoarjo.

PT. Langgeng Makmur Industri Tbk. yang memulai usahanya pada tahun 1976, merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi peralatan aluminium pada tahun 1980, kemudian pipa PVC pada tahun 1987, dan karung plastik pada tahun 1988. Produk dari PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. saat ini bukan hanya dipasarkan di pasar domestik saja tetapi sudah dipasarkan juga ke pasar global, terutama di Timur Tengah, Afrika, dan Eropa.

Sebagai salah satu perusahaan yang saat ini sudah melakukan kegiatan operasi dengan lingkup skala global, tentu saja PT. Langgeng Makmur Industri Tbk. dituntut untuk dapat terus meningkatkan kinerja perusahaannya dalam segala sisi sehingga perusahaan mampu bersaing dalam lingkup nasional dan global baik dari kualitas produk, maupun dari sisi tata kelola perusahaan. Peningkatan kinerja perusahaan menjadi sebuah hal yang sangat penting karena kinerja perusahaan yang baik, menjadi kunci utama agar perusahaan memiliki kemampuan untuk terus mempertahankan kontinuitas usahanya dan juga dapat melakukan perluasan usaha di masa yang akan datang.

Kinerja perusahaan secara keseluruhan, sangat dipengaruhi oleh kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat pada perusahaan tersebut baik karyawan maupun jajaran manajemennya. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka pada kesempatan ini penulis mengambil judul penelitian ini yaitu "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA

KARYAWAN PT. LANGGENG MAKMUR INDUSTRI, TBK DIVISI ALUMINIUM PRESS DI SIDOARJO.”

1.2 Rumusan Masalah

Penulis menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. Divisi Aluminium Press di Sidoarjo?
- 2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. Divisi Aluminium Press di Sidoarjo?
- 3) Apakah Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja karyawan PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. Divisi Aluminium Press di Sidoarjo?
- 4) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja karyawan PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. Divisi Aluminium Press di Sidoarjo?
- 5) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja karyawan PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. Divisi Aluminium Press di Sidoarjo?
- 6) Apakah Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. Divisi Aluminium Press di Sidoarjo?
- 7) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. Divisi Aluminium Press di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis di dalam ini adalah sebagai berikut:

- 1) .Untuk mengetahui pengaruh secara langsung Kompensasi terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. Divisi Aluminium Press di Sidoarjo.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. Divisi Aluminium Press di Sidoarjo.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. Divisi Aluminium Press di Sidoarjo.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. Divisi Aluminium Press di Sidoarjo.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara langsung terhadap Kinerja karyawan PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. Divisi Aluminium Press di Sidoarjo.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari Kompensasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. Divisi Aluminium Press di Sidoarjo
- 7) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. Divisi Aluminium Press di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Aspek akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis, sekaligus dapat menjadi pengembangan ilmu yang sudah penulis dapatkan selama mengikuti perkuliahan terutama yang berkaitan dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2) Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai tambahan referensi, kajian teori bagi para peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian pada bidang yang sama, sekaligus bisa dijadikan sebagai pembanding terhadap hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

3) Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk. sebagai upaya dalam melakukan peningkatan kinerja karyawannya, sehingga perusahaan mampu menghasilkan kinerja yang semakin baik dan mampu bersaing dalam kompetisi pasar global.