

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala dalam Donni Juni Priansa (2017:48) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

#### **Persentase Menurunnya Kinerja Karyawan Pada Pt. Strategi Inisiatif Media Jakarta**

**Tabel 1.1**

<b>Tahun</b>	<b>Presentase Kinerja Karyawan (%)</b>
<b>2015</b>	<b>90,0%</b>
<b>2016</b>	<b>84,5%</b>
<b>2017</b>	<b>79,0%</b>

Sumber: PT. Strategi Inisiatif Media

Hal tersebut dapat dilihat dari persentase dari tahun 2015 sebesar 90,0%, tahun 2016 sebesar 84,5%, dan tahun 2017 sebesar 79,0%. Kinerja karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media mengalami penurunan dikarenakan faktor kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Akibatnya perusahaan ini kalah saing dengan perusahaan lainnya.

Pertama faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media adalah faktor kompensasi. Menurut Edwin B. Flippo dalam R. Supomo (2018:95) kompensasi didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Pada PT. Strategi Inisiatif Media, banyak pegawai yang merasa tidakpuas dalam bekerja, hal ini dikarenakan seperti pemberian bonus dan penghargaan yang kurang dari hasil kerja karyawan.

Kemudian yang kedua, yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2016:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kurangnya fasilitas yang diberikan pada PT. Strategi Inisiatif Media, seperti penerangan, ruang kerja yang kurang nyaman, peralatan kerja yang kurang lengkap. Lingkungan yang kurang nyaman akan berpengaruh menurunnya terhadap kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat karyawan menjadi kurang bersemangat untuk bekerja dan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan di dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif atau negatif.

Dan yang terakhir yang mempengaruhi menurunnya kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Sastrohadiwiryono Siswanto dalam R. Supomo (2018:133) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurunnya disiplin kerja pada PT. Strategi Inisiatif Media dapat memicu dampak negatif yang pada akhirnya akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Hal-hal yang menyebabkan disiplin kerja menurun pada PT. Strategi Inisiatif Media antara lain adalah masih tingginya absensi karyawan yang sering terlambatnya karyawan masuk kantor dan pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan, serta tidak tercapainya program kerja yang sudah ditargetkan dari atasan kepada bawahan.

Penelitian atau *Research Gap* mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Namun dalam kenyataannya dalam penelitian atau *Research Gap* tersebut masih banyak perbedaan dari hasil penelitian yang telah diuji.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawati Paita (2015) menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. Hal ini dapat dimaknai bahwa dengan pemberian kompensasi proposional dan memberikan kontribusi akan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan hasil penelitian oleh Suharyanto (2014) membuktikan aspek kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur.

Penelitian dari Joyce Lopian (2015) hasil uji hipotesis ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

Sedangkan penelitian dari Heny Sedanti (2015) faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Ini dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS bahwa  $t$  hitung lebih rendah dari  $t$  table.

Penelitian dari Joyce Lopian (2015) hasil uji hipotesis ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Disiplin kerja juga merupakan variabel paling dominan atau yang paling kuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya dalam model penelitian ini.

Hasil Penelitian dari Yanti Komala Sari (2015) membuktikan aspek disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Patra Komala. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi uji t-hitung lebih kecil dari uji t-tabel dengan demikian disiplin tidak mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Karena terdapat fenomena masalah pada PT. Strategi Inisiatif Media dan perbedaan hasil penelitian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat masalah tersebut untuk diteliti dan membuktikan hasil penelitian yang sebelumnya. Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja seorang karyawan tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dilakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media Jakarta”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media?

## **1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, perusahaan dan pembaca.

#### **a. Bagi Peneliti**

Manfaat dari pengetahuan yang di peroleh dari pengembangan teori-teori yang didapat dan diimplementasikan dalam suatu penelitian khususnya masalah pengetahuan sumber daya manusia.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya.

c. Bagi Pembaca

Sebagai sumbangan pemikiran guna menambah wawasan pengetahuan dan menjadi bahan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya sehingga akan lebih baik untuk kedepannya.

