BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan atau minimal dapat bertahan.

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting dalam sebuah organisasi. Dewasa ini sumber daya manusia berkualitas harus mampu bersaing dengan negara atau sumber daya manusia yang telah maju. Organisasi yang berkualitas akan bertumbuh dan berkembang. Keberhasilan suatu organisasi merupakan tujuan yang selalu ingin dicapai. Perkembangan dari sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu terwujud tujuan organisasi. Dibutuhkan suatu strategi khusus untuk peningkatan pengetahuan sumber daya manusia (individu) dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi perlu adanya kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin merupakan bentuk dari karyawan dan pelaksanaan yang

teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu, tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja para karyawan. Karena hal tersebut merupakan salah satu faktor bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan instansi tersebut.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkunganlingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu asepek yang

paling sensitif di dalam hubungan kerja. Namun dalam pemberian kompensasi ini, halhal yang paling sulit dilakukan adalah bagaimana cara memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut dirasakan tidak layak dan tidak adil, maka tujuan dari kompensasi itu sendiri kemungkinan besar tidak akan mencapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Bahkan bisa saja justru sebaliknya, yaitu menjadi bumerang, dimana kompensasi yang tidak adil tersebut dapat memicu jurang pemisah diantara karyawan dan akhirnya menyulut kecemburuan sosial, muncul stress dan akhirnya memunculkan konflik diantara sesama karyawan atau karyawan degan pihak manajemen perusahaan.

Kompensasi tidak saja dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi kerja yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah bila diberikan dalam wujud materil. Selain kompensasi pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut pengamatan dan observasi peneliti terhadap karyawan PT. Trans Retail Indonesia terdapat penurunan kinerja karyawan hal ini ditandai dengan terjadinya fluktuasi omset yang terjadi selama 3 bulan terakhir yang memungkinkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Table 1.1
Fluktuasi Carrefour Blok M

Pendapatan	Bulan
Rp. 1.108.170.400	Juli
Rp. 1.115.873,000	*Agustus*
Rp. 1.100.267.057	*September*

Sumber : Carrefour Blok M, 2018

Dari Tabel diatas diperoleh fenomena bahwa pada bulan juli sampai September 2018 telah terjadi fluktuasi penurunan dan kenaikan pada bulan agustus mengalami kenaikan omset dan mengalami penurunan yang tidak signifikan pada bulan September.

Menurut pengamatan dan observasi peneliti terhadap karyawan PT. Trans Retail Indonesia kurang menerapkan kedisiplinan pada karyawan sehingga banyaknya karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan seperti :

1. Masih ditemukannya karyawan yang masuk area tidak tepat waktu.
2. Delay waktu istirahat yang terlalu lama.
3. Masih adanya karyawan yang izin mendadak.
4. Masih ditemukannya karyawan yang bertukar schedule dengan karyawan lain.

Menurut pengamatan dan observasi peneliti terhadap karyawan PT.Trans Retail Indonesia (Carrefour Blok M) terdapat penurunan kinerja karyawan hal ini ditandai dengan kurangnya kedisiplinan pada karyawan hal ini di tandai dengan karyawan yang masih datang terlambat pada area kerja serta waktu istirahat yang melebihi batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, faktor tersebut dapat memicu penurunan kinerja pada karyawan karena pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu

Menurut pengamatan dan observasi peneliti terhadap karyawan PT. Trans Retail Indonesia kurang menerapkan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan sehingga kurang nyamannya karyawan dalam beraktivitas maupun disaat waktu

istirahat seperti:

1. Suhu ruangan pada penyimpanan bahan baku untuk area fresh yang terlalu dingin yang 3- 4 Derajat Celsius sering membuat karyawan kurang nyaman dalam beraktivitas dalam lingkungan dan perlengkapan seperti baju hangat khusus untuk mengambil bahan baku yang tidak tersedia
2. Kurang adanya tempat istirahat yang mewadai karyawan untuk beristirahat sehingga banyak karyawan yang duduk di lorong- lorong ruangan yang mengganggu aktivitas.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dimana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada karyawan setiap karyawan dalam suatu perusahaan pasti memiliki keinginan untuk mendapatkan kompensasi sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan sebagai balas jasa yang telah mereka berikan . Menurut Hasibuan (2017: 119), "Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan", berikut adalah fenomena yang terjadi di Carrefour dimana karyawan merasa terbebani dengan ditiadakan nya kupon makan dan uang transport yang ada serta pemotongan upah apabila tidak hadir .

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka penulis mengajukan model penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kmpensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Retail Indonesia Carrefour Blok M .**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas, penulis hendak meneliti apakah Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Trans Retail Indonesia (Carrefour Blok M).

1. Apakah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Retail Indonesia (Carrefour Blok M) ?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Retail Indonesia (Carrefour Blok M) ?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Retail Indonesia (Carrefour Blok M) ?
4. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour Blok M).

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis, antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi (Variabel bebas) dengan kinerja karyawan (Variabel terikat) sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour Blok M).
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour Blok M).

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour Blok M).

4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Trans Retail Indonesia (Carrefour Blok M).

Adapun kegunaan dilakuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja karyawan, yaitu :

1. Bagi peneliti

   Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk mencapai gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

2. Bagi perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masalah sumber daya manusia yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan perusahaan PT.Trans Retail Indonesia (Carrefour Blok M), sebagai bahan masukan. Sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada perusahaan dan karyawannya sendiri.

3. Bagi pihak lain

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.