

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Faktor inilah yang sangat dibutuhkan oleh karyawan di semua perusahaan. Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban karyawan. Kompensasi untuk karyawan di perusahaan PT. Abdi Patra Sejati yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya berupa gaji yang tidak sesuai dengan UMP DKI Jakarta sebesar RP. 3.100.000,- sehingga berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai atau karyawan sedangkan

kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong pegawai atau karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi.

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah dalam **Hasibuan, (2014:121)**. Serta menurut **Gary Dessler, (2016:418)** rencana kompensasi harus mengedepankan tujuan strategis perusahaan terlebih dahulu, manajemen harus membuat strategi imbalan setujuan. Ini berarti membuat paket kompensasi (meliputi upah, insentif, dan tunjangan) yang menghasilkan perilaku karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai strategi kompetitifnya.

Dalam ruang lingkup sehari-hari perusahaan, faktor lingkungan kerja sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan apa yang dirasakan karyawan di PT. Abdi Patra Sejati dimana kondisi lingkungan kerja tidak nyaman seperti, beberapa bagian pada ruangan kerja karyawan tidak mempunyai ruang gerak yang cukup memadai dalam melakukan aktivitas kerjanya. Adanya beberapa ruangan yang terlihat kurang penerangannya, terutama untuk lantai 4 dimana ruangan kerja sangat tertutup dan tidak ada jendela disekitar ruangan membuat ruangan terlihat gelap di siang hari, serta pendingin ruangan (AC) yang terpasang pada tiap

ruangan tidak sesuai dengan luas ruangan serta pembangunan atap yang kurang baik sehingga adanya udara panas menyengat pada saat siang hari dan membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh **Sedarmayanti (2011:27-28)** menyebutkan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Faktor kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan apa yang terjadi pada PT. Abdi Patra Sejati, dimana jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan yaitu masuk kerja pada pukul 08.00 pagi, hal ini berbeda dengan yang menjadi peraturan tersebut dimana para karyawan tidak datang tepat waktu atau sering terlambat dan membolos. Karena adanya ketidakdisiplinan pada karyawan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lainnya.

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang dibuat-buat, sedangkan untuk kehadiran karyawan sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius secara keseluruhan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan

telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2014:194) kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian dengan menggunakan variable kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sudah sangat banyak dilakukan, salah satunya yang dilakukan **Gainer Friski Lakoy (2013)** dalam jurnal yang berjudul “Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Mengatakan bahwa Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh **Diah Indriani Suwando (2015)** dalam jurnal yang berjudul “Hubungan Lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara individu dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk hasil kinerja karyawan pada PT. Abdi Patra Sejati, tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dikarenakan tidak memperhatikan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja para karyawan yang berfungsi sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk mengukur kinerja, Agar efektif standar yang digunakan hendaknya terkait dengan hasil yang

diharapkan dari sebuah pekerjaan. Untuk menjaga agar semua karyawan bertanggung jawab (*accountable*) atas tugas-tugasnya, perlu disusun catatan tertulis tentang standar yang digunakan. Standar ini hendaknya diberitahukan kepada karyawan sebelum berlangsungnya evaluasi. Organisasi yang secara resmi melakukan perencanaan selalu mengalahkan organisasi yang tidak melakukan perencanaan. Hubungan perencanaan kinerja tampak dipengaruhi oleh kerangka waktu perencanaan. **(Robbins, dan Mary Coulter, (2010:192).**

Adapun yang pernah terjadi pada PT. Abdi Patra Sejati adalah keputusan seorang karyawan untuk berhenti atau ke luar dari perusahaan dengan masa kerja yang kurang dari 1 (satu) tahun yaitu selama 8 bulan bekerja, yang bisa dikatakan bahwa usia kerja karyawan tersebut masih tergolong baru dan sudah berumur, tetapi karyawan tersebut dapat memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini membuat peneliti ingin mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi seseorang untuk memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada PT. Abdi Patra Sejati).**

## 1.2 Perumusan Masalah

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Abdi Patra Sejati?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Abdi Patra Sejati?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Abdi Patra Sejati?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Patra Sejati?

## 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Abdi Patra Sejati.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Abdi Patra Sejati.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Patra Sejati.



- 4) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abdi Patra Sejati.

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang tersebut diatas, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat:

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan akan pentingnya Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, yang akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Abdi Patra Sejati.

- 2) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi peneliti mengenai berbagai masalah yang timbul dalam kerja di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.

- 3) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca agar dapat diterapkan sebagai bahan pertimbangan dalam dunia kerja.

- 4) Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh

Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Abdi Patra Sejati.

