

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Diraihnya misi organisasi bukan bergantung atas peralatan masa kini kian lengkapnya, melainkan bergantung ke manusianya melangsungkan aktivitas tersebut. Proses penciptaan baiknya kinerja karyawan tidaklah sederhana sebab kinerja karyawan bisa muncul bila aspek yang mempengaruhinya mencakup kompensasi dan disiplin bisa terakomodasi dengan baik dan didistribusikan pada semua karyawan dalam organisasi. Langkah dalam megembangkan kinerja karyawan yakni dengan pendistribusian kompensasi sebagai imbalan jasa atas keseluruhan usaha yang dikerjakan demi perusahaan. Kompensasi ini penting teruntuk karyawan yakni guna memicu kinerja karyawan supaya berkedudukan ditingkat tertinggi relevan dengan kecakapan perseorangan. Besarnya peranan kompensasi guna melahirkan karyawan potensial.

Tingginya kompensasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan berkeinginan dengan adanya pendistribusian kompensasi bisa mencukupi segala kebutuhannya serta memaksimalkan kesejahteraan hidupnya. Bila karyawan mendapati bayarannya tidaklah mencukupi, hasil pekerjaan serta kedisiplinan saat bekerja merosot. Kompensasi berfungsi sebagai aspek paling sensitif didalam hubungan kerja (Trilaksono, 2016). Melewati kerja, manusia berkeinginan bisa memperoleh balas jasa yang dipergunakan sebagai pemenuhan kebutuhannya. Beraneka ragamnya kebutuhan manusia serta satu dengan lainnya tak sama. Bisa

dimaknai jika kebutuhan karyawan perusahaan terpenuhi, disimpulkan mereka menjunjung serta menaati perintah atasannya.

Selain dari kompensasi, disiplin juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Disiplin menandakan besaran tanggungan yang dipikul oleh seseorang. Disiplin kerja yakni aktivitas manajemen guna memotivasi anggota organisasi guna menyelesaikan tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja yakni tindakan yang relevan dengan tata tertib perusahaan. Disiplin kerja sebagai bagian terpenting saat mengembangkan potensi manusia, berdampak sangat diperlukannya disiplin dalam organisasi supaya tidak adanya keteledoran, penyalahgunaan yang ujungnya pemborosan saat melangsungkan pekerjaan (Ferawati, 2017).

Disiplin dapat dikatakan sebagai bentuk rasa hormat, pemberian penghargaan, kepatuhan dan ketaatan akan setiap aturan yang berlaku baik lisan maupun tulisan serta konsisten melaksanakannya tanpa ragu untuk menerima sanksi jika terjadi kesalahan atau kelalaiannya (Hikmah & Wilson, 2020). Disiplin kerja dikatakan sebagai sebuah sarana bagi pihak manajerial guna menjalin komunikasi dengan hasil perubahan sikap dan tingkah laku yang menumbuhkan rasa sadar dan ketaatan pada aturan atau ketentuan sosial yang hidup dan tumbuh dilingkungan kerja maupun masyarakat. Disiplin kerja sendiri membutuhkan sebuah konsekuensi khusus seperti peringatan bahkan pemecatan apabila karyawan tidak mampu memenuhi harapan perusahaan. Kesadaran yang dimaksud ialah respon seseorang secara sadar dan tanpa paksaan untuk menjalankan setiap pedoman, ketentuan, dan aturan yang berhubungan dengan kewajibannya.

Kenyamanan lingkungan kerja mampu menyokong kinerja, sebaliknya ketidaknyamanan suasana kerja berdampak merosotnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja ialah situasi disekeliling area kerja dan pelaksanaan aktivitas karyawan diperusahaan menjabarkan puasnya serta nyamannya karyawan (Sunyoto, 2012:43). Agar lahirnya situasi kerja penuh keamanan serta kenyamanan, organisasi wajib menaikkan manajemen ruangan mencakup penerangan, *layout* kerja, kebisingan yang bisa menaikkan kelayalitan karyawan.

Kinerja (Sari, 2018) yakni pencapaian kerja yang mengantongi kaitan kuat dengan strategi organisasi dan memberikan andil pada ekonomi. Kinerja berkenaan tentang melangsungkan pekerjaan dan pencapaian atas pekerjaan tersebut. Kesesuaian kompensasi dengan harapan pekerja bisa memicu semangatnya pekerja, sehingga memberikan dampak positif atas kenaikan capaian kerja pekerja. Kepuasan atas besaran imbal jasa sebagai komponen penting guna lahirnya kepuasan kerja. Kepuasan atas kompensasi berguna merancang perilaku karyawan saat bekerja (Satedjo & Kempa, 2017)

PT SCEFS Sukses Abadi didirikan pada tanggal 06 Desember 2012 sebagai salah satu perusahaan general supplier sebagai penyuplai barang industri di bidang *Mechanic, Electric, Technic, Welder and safety Equipment*, serta produk industri lainnya sebagai penunjang aktivitas produksi. PT SCEFS Sukses Abadi beralamat di Ruko The Summer Blok B1 No.12B, Batam Center, Kota Batam, Kepulauan Riau.

Pendistribusian kompensasi PT SCEFS Sukses Abadi pada karyawan masih terbilang belum relevan dengan harapan karyawan, karena seringkali karyawan *overtime* tanpa uang lembur, jikalau ada upah *overtime* karyawan disana hanya menerima Rp. 15.000,00 dalam satu jam *overtime*. Sehingga dengan kompensasi yang sedikit ini membuat karyawan yang bekerja di PT SCEFS Sukses Abadi menjadi semakin tidak bersemangat karena kompensasi yang dibayarkan hanya sebesar Rp. 15.000,00 membuat karyawan merasa dirugikan dalam pekerjaan tersebut. Selain dari kompensasi, maka permasalahan yang muncul ialah terkait kedisiplinan, ini membuat disiplin di PT SCEFS Sukses Abadi masih sangat minim, dikarenakan tidak adanya kompensasi yang lebih membuat karyawan disana mulai sering terlambat dan cuti tidak masuk kerja. Pada saat jam makan siang, para karyawan sering makan sebelum jam 12.00WIB dan bermain *handphone* disaat jam kerja. Berikut data absensi karyawan

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT SCEFS Sukses Abadi 2019-2020

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Terlambat	Izin	Sakit
				%	%	%
2019	November	115	25	20.14	0.92	1.02
2019	Desember	115	25	24.28	1.12	0.94
2020	Januari	115	25	23.45	2.14	0.76
2020	Februari	115	25	22.48	2.24	0.36
2020	Maret	115	25	24.20	1.11	0.47
2020	April	115	25	23.67	1.05	0.52
2020	Mei	115	20	22.68	2.45	0.68
2020	Juni	115	25	24.11	2.11	0.44
2020	Juli	115	26	22.32	0.89	0.76
2020	Agustus	115	23	19.89	1.09	0.62
2020	September	115	26	21.63	1.16	1.04

Sumber : Data HR PT SCEFS Sukses Abadi, 2020

Lingkungan kerja didalam PT SCEFS Sukses Abadi masih sangat kotor, ruangan yang panas, tidak terjaga sebab banyaknya karyawan membuang sampah sembarangan mencakup sampah makanan, minman plastik, serta bungkusan material. Jika karyawan mengalami ketidak nyamanan di lingkungan kerja, maka tidak bisa diperluasnya seluruh kemahiran miliknya dan dengan otomatisnya karyawan tidak berkonsentrasi terhadap tugasnya.

Berikut data kinerja karyawan yang bersumber dari target dan realisasi penjualan PT SCEFS Sukses Abadi 2019-2020.

Tabel 1. 2 Target dan Realisasi pada PT SCEFS Sukses Abadi 2019-2020

Tahun	Bulan	Target Penjualan	Realisasi
2019	November	Rp 600,000,000.00	Rp 515,146,240.00
	Desember	Rp 600,000,000.00	Rp 537,575,360.00
2020	Januari	Rp 800,000,00.00	Rp 574,358,400.00
	Februari	Rp 800,000,00.00	Rp 562,128,000.00
	Maret	Rp 800,000,00.00	Rp 582,590,400.00
	April	Rp 800,000,00.00	Rp 601,359,360.00
	Mei	Rp 800,000,00.00	Rp 572,006,400.00
	Juni	Rp 800,000,00.00	Rp 564,621,120.00
	Juli	Rp 800,000,00.00	Rp 591,010,560.00
	Agustus	Rp 800,000,00.00	Rp 574,781,760.00
	September	Rp 800,000,00.00	Rp 586,071,360.00

Sumber : Data HR PT SCEFS Sukses Abadi, 2019-2020

Relevan uraian penjabaran tersebut, disimpulkan perolehan pendapatan PT SCEFS Sukses Abadi tidak berkesinambungan sebab tidak tercapainya sasaran penjualan sesuai ketentuan perusahaan.

Relevan uraian di atas, penulis termotivasi memilih judul “**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SCEFS SUKSES ABADI**”

1.2 Identifikasi Masalah

Relevan penjabaran di atas, penulis menetapkan permasalahan dalam penelitian yaitu:

1. Menurunnya Kinerja karyawan di PT SCEFS Sukses Abadi.
2. Kurangnya memberi kompensasi kepada karyawan sehingga karyawan tidak bersemangat berkerja.
3. Kurangnya kesadaran karyawan dalam ke disiplin waktu.
4. Absensi dan terlambatnya karyawan di PT SCEFS Sukses Abadi semakin meningkat.
5. Lingkungan kerja yang digunakan masih sangat kotor dan tidak nyaman bagi karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Relevan dengan identifikasi masalah, penulis memberi batasan masalah agar tidak menyebar, dan fokus serta arah pembahasan lebih tegas, agar tidak berlawanan dari tujuan yang diharapkan. Adapun batasan masalah penelitian ini yaitu:

1. Variabel pengkajian ini yakni kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.
2. Objek penelitian ini yakni PT SCEFS Sukses Abadi.
3. Responden penelitian ini yakni karyawan pada PT SCEFS Sukses Abadi.

1.4 Rumusan Masalah

Ditetapkanlah rumusan masalah penelitian ini yakni:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT SCEFS Sukses Abadi?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT SCEFS Sukses Abadi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT SCEFS Sukses Abadi?
4. Apakah kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT SCEFS Sukses Abadi?

1.5 Tujuan Penelitian

Dijabarkannya tujuan ingin diraih penelitian ini ialah:

1. Guna menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT SCEFS Sukses Abadi.
2. Guna menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT SCEFS Sukses Abadi.
3. Guna menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT SCEFS Sukses Abadi.
4. Guna menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT SCEFS Sukses Abadi.

1.6 Manfaat penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Guna pengkajian ini yakni memberikan peranan keilmuan pembelajaran terutama tentang pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT SCEFS Sukses Abadi.

1.6.2 Manfaat Praktis

Diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Institusi (Universitas Putera Batam), di harapkan memperluas sumber yang berguna teruntuk perpustakaan Universitas Putera Batam.
2. Bagi PT SCEFS Sukses Abadi, memberikan penjabaran, penyelesaian, dan acuan rekomendasi untuk lebih memaksimalkan kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti, memperkaya sumber wawasan yang lebih luas.
4. Bagi peneliti lanjutan, memperluas variabel yang ada dengan visi memperluas wawasan baru untuk pengkaji lain.