

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi, perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas. Faktor terpenting yang menunjang keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia, utamanya dalam pengerjaan kegiatan operasional perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan harus mempunyai kapabilitas dalam membentuk sumber daya manusia yang ada sehingga mempunyai keterampilan dan keahlian sesuai bidangnya. Keberhasilan perusahaan tersebut dapat diupayakan dengan kemampuan perusahaan memberikan impuls (dorongan) yang tinggi pada karyawan sehingga berdampak positif untuk kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa sebab seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas yang diserahkan oleh perusahaan, kompensasi, pendidikan, dan pelatihan. Disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berperan penting dalam menumbuhkembangkan kinerja karyawan. Disiplin adalah serangkaian perilaku manajemen guna memberikan impuls (dorongan) pada karyawan untuk menyelesaikan tugas. Disiplin kerja yang bagus harus memperlihatkan seberapa besar tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga meningkatkan antusiasme karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi keseluruhan. Oleh karenanya, seorang pimpinan harus berjuang

supaya karyawan memiliki disiplin kerja yang bagus. Keadaan dikatakan disiplin ketika suatu kegiatan dikerjakan secara baik dan tepat waktu, serta patuh pada aturan dan norma yg ada (Arda, 2017). Disiplin berisikan sebuah strategi untuk mengontrol perilaku individu dan kelompok pada suatu pola organisasi..

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja mampu mempengaruhi perkembangan karyawan. Lingkungan kerja ialah keadaan di sekitar tenaga kerja yang berpengaruh pada proses penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang bagus berpengaruh pada hasil kinerja yang dicapai. Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi menyeluruh yang dihadapi oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan tugasnya secara individu maupun kelompok (Heryenzus & Laia, 2018). Lingkungan kerja turut andil dalam memberikan impuls pada tenaga kerja supaya bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang bagus terbentuk dari segala upaya organisasi dalam menumbuhkembangkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dipilih untuk diteliti pengaruhnya pada kinerja karyawan.

Selanjutnya komponen yang berpengaruh pada kinerja karyawan ialah kompensasi. Kompensasi menjadi fokus tiap organisasi dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Kompensasi merupakan imbalan wajib yang diterima seluruh sebagai pengganti jasa yang sudah disumbangkan pada perusahaan. Wujud kompensasi yang dibagikan oleh perusahaan ada dua yakni kompensasi berupa uang atau finansial dan kompensasi non-finansial. Pemberian kompensasi sangat penting untuk menstimulus kerja karyawan. Kompensasi dipilih

untuk diteliti guna melihat tingkat kepuasan karyawan menerima bayaran dari perusahaan.

Kunci utama kesuksesan sebuah perusahaan untuk menciptakan kinerja yang tinggi ialah pekerja yang berkualitas dan memiliki efektifitas kerja yang layak. Kapasitas sumber daya manusia turut ambil bagian penting dalam proses pembangunan industrial. Kepercayaan masyarakat didapatkan oleh perusahaan ketika suatu perusahaan mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas produk sesuai dengan standar yang tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik. Suatu keharusan bagi karyawan untuk disiplin kerja guna meraih target yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin serta tertib dan taat terhadap peraturan dan normaada mampu memupuk efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

PT Takeo Jaya Indonesia adalah satu dari banyak perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang penjualan, reparasi alat alat konstruksi bangunan. Dari hasil observasi yang dilakukan, disiplin kerja yang diterapkan oleh pimpinan PT Takeo Jaya Indonesia dirasa kurang dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih produktif.

Para karyawan tidak disiplin dalam tepat waktu masuk kerja. Keadaan lingkungan kerja di PT Takeo Jaya Indonesia kurang kondusif dapat ditinjau dari; aspek pengaturan ruang kerja masih kurang tertata rapi dimana kondisi tidak mendukung karyawan untuk bekerja dengan hasil yang maksimal. Hal ini terlihat

dengan banyaknya alat-alat atau suku cadang yang berantakan disekitar tempat kerja karyawan, ukuran ruang kerja karyawan sempit sehingga ruang gerak pekerja terbatas. Kompensasi yang diberikan berupa uang lembur dirasa kurang sesuai dengan jam kerjadan tingkat kepuasan pekerja pada uang lembur yang diterima masih kurang puas. Ekspektasi perusahaan tidak sesuai dengan kinerja pekerja yang secara nyata terwujud dalam ketidakmampuan pencapaian target. Tentunya masalah yang terjadi harus cepat diperbaiki supaya visi dan misi PT Takeo Jaya Indonesia yang dijalankan tidak terhambat.

Tabel 1.1Data Absensi Karyawan PT Takeo Jaya Indonesia Periode April 2020 – September 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Absen	Persentase ketidakdisiplinan
April 2020	108	20	8	23.3%
Mei 2020	108	17	5	18.3%
Juni 2020	108	23	4	22.5%
Juli 2020	108	25	6	25.8%
Agustus 2020	108	28	9	30.8%
September 2020	108	29	7	30.0%

Sumber : PT Takeo Jaya Indonesia, 2020

Berdasarkan data absensi diatas dapat disimpulkan semakin banyak jumlah karyawan yang terlambat maupun absen akan menyebabkan penurunan disiplin kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT Takeo Jaya Indonesia masih mengalami

permasalahan dalam disiplin kerja dari bulan April 2020 sampai dengan September 2020. Hal ini memberikan dampak negatif, perusahaan harus lebih teliti dalam memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Dalam aspek lain kompensasi yang dibagikan pada pekerja juga turut ambil bagian dalam memotivasi pekerja. Kompensasi yang diberikan oleh PT Takeo Jaya Indonesia, yaitu gaji dan uang lembur untuk jabatan mekanik. Kompensasi yang diterima di nilai masih kurang sesuai yang mengakibatkan tidak termotivasinya karyawan, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Jika kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja dan jam kerja pekerja, pasti pekerja akan semakin semangat dalam memupuk kinerjanya.

Jika dilihat kinerja karyawan PT Takeo Jaya Indonesia dari jam kerja yang padat, dibandingkan jam istirahat. Berikut data kompensasi dan jam kerja karyawan periode April 2020 s/d September 2020.

Tabel 1.2 Data Kompensasi dan Jam kerja PT Takeo Jaya Indonesia periode April 2020 s/d September 2020

Jabatan	Gaji	Jam Kerja	Jam istirahat	Kompensasi (uang lembur)	Jam Lembur
Admin	Rp 2.300.000	08.00 – 17.30	12.00 – 12.30	Rp 50.000	18.00 -20.00
Mekanik	Rp 2.800.000	08.00 – 17.30	12.00 – 12.30	Rp 80.000	18.00 -20.00

Sumber: PT Takeo Jaya Indonesia, 2020

Dari data yang tersaji nampak kompensasi yang dibagikan dinilai masih kurang sesuai dibandingkan dengan jam kerja yang padat beserta jam lembur yang lama. Sehingga menyebabkan karyawan masih banyak yang terlambat datang bekerja dan absen pada periode bulan April 2020 – September 2020.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Takeo Jaya Indonesia Di Kota Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu menyebabkan disiplin kerja menurun.
2. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja menyebabkan disiplin kerja menurun.
3. Kompensasi berupa gaji dan uang lembur yang dinilai masih kurang .
4. Jam istirahat yang kurang dibandingkan dengan jam kerja.
5. Karyawan sering datang terlambat.
6. Lingkungan kerja yang berantakan.

1.3 Pembatasan Masalah

Peneliti menentukan batasan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Penelitian tersebut dilakukan hanya berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.
2. Penelitian dilakukan di PT Takeo Jaya Indonesia.
3. Karyawan PT Takeo Jaya Indonesia sebagai responden penelitian

1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam?
4. Apakah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam
- 2 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan mampu bermaksud guna beragam pihak baik secara teoritis dan praktis. Manfaat teoritis melihat kegunaan teoritis apa yang bisa dicapai dalam suatu penelitian, sedangkan manfaat praktis dapat berfungsi sebagai bahan masukan untuk semua pihak yang terpaut dalam penelitian. Beberapa manfaat yang mampu diberikan adalah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil studi mampu dijadikan sebagai sumber referensi, masukan maupun kajian mengenai disiplin kerja dan faktor lain seperti lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima dengan pengaruhnya pada kinerja karyawan, dan juga bisa dijadikan sebagai sumber pengembangan ilmu dan strategi bagi masyarakat luas terutama bagi organisasi / perusahaan dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian dimaksudkan untuk memberi manfaat seperti:

1. Bagi Peneliti

Capaian studi bisa dipakai selaku referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya untuk penelitian yang sejenis.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian dapat menambah wacana bagi masyarakat yang memiliki ketertarikan dibidang ini.

3. Bagi Perusahaan

Capaian studi dipakai selaku suatu pertimbangan serta bahan acuan bagi PT Takeo Jaya Indonesia mengenai dampak kondisi tertentu seperti kultur organisasi serta lingkungan kerja berefek pada kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas Putera Batam

Capaian studi bisa memperbanyak acuan serta kajian untuk mahasiswa Universitas Putera Batam, terutama mahasiswa program studi manajemen