

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.¹ Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya.

Kinerja yang baik dari pegawai sudah seharusnya mendapat penghargaan yang diberikan pihak organisasi atau instansi terhadap pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi terhadap pekerjaannya. Namun ada halnya penghargaan tersebut dianggap kurang adil dan tidak setimpal dengan apa yang mereka kerjakan, hal inilah yang sering menimbulkan kecemburuan antara pegawai, satu di antaranya adalah dengan memberikan fasilitas yang pantas diberikan dan sesuai dengan kemampuan dan hasil yang diberikan pegawai tersebut terhadap perusahaan. Fasilitas yang dimaksud adalah pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya.

¹Kadek Ferrania Paramitadewi. *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, N0.6, 2017.

Hasil observasi menunjukkan kecemburuan terhadap pemberian kompensasi berupa tunjangan dan insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja pegawai akan berdampak kepada kinerja pegawai, dalam artian kinerjanya akan menurun. Namun jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kinerjanya tentu saja akan meningkatkan kinerjanya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi agar karyawan dapat menjadi karyawan yang disiplin. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Dalam mencari sumber daya yang baik dan professional telah dijelaskan dalam Al-Quran surah Al Isra' Ayat 36.

وَلَا يَرْفَعُ دَلِيلًا لَّنَا سِوَاكَ عَنِ آلِ نَارِ هُمْ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُجْرِمُونَ
 وَلَا يَرْفَعُ دَلِيلًا لَّنَا سِوَاكَ عَنِ آلِ نَارِ هُمْ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُجْرِمُونَ
 وَلَا يَرْفَعُ دَلِيلًا لَّنَا سِوَاكَ عَنِ آلِ نَارِ هُمْ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُجْرِمُونَ

Artinya : *Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.*

Al-Maraghi dalam tafsirnya menjelaskan bahwa ayat ini memberi tuntunan bahwa dilarang mengikuti sesuatu yang tidak ada pengetahuan tentang hal itu, baik berupa perkataan maupun perbuatan. Bahkan al-Qatadah menegaskan, janganlah seseorang mengatakan mendengar padahal ia belum mendengarnya, jangan menyatakan melihat padahal ia sendiri belum melihatnya dan jangan pula menyatakan mengetahui sesuatu padahal ia sendiri belum mengetahuinya. Karena itulah Rasulullah Saw. *“meminta umatnya untuk menjauhi sikap menduga-duga (dzan) atau berprasangka karena hal itu termasuk perbuatan dosa”*.²

Dapat disimpulkan bahwa ayat ini menjelaskan agar manusia haruslah bekerja atas dasar pengetahuan dalam setiap bidangnya, karena apa yang dikerjakan tanpa pengetahuan akan menjadi *boomerang* bagi diri sendiri dan akan mengakibatkan masalah yang besar untuk instansi yang ditempati.

Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampi, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.³ Mengingat pentingnya kualitas

² <https://www.bacaanmadani.com/2018/01/kandungan-al-quran-surat-al-isra-ayat.html>. 05/02/2020

³ Melayu S.P. Hasibuan. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Bumi Askara. 2013. Hlm 14.

karyawan bagi perusahaan, diharapkan dengan kualitas karyawan meningkat dengan proses yang tepat dan sesuai bidangnya masing-masing sehingga berdampak baik dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas pada perusahaan. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan lebih merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Saat ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Belitang Panen Raya OKU Timur, perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang penggilingan padi. Perusahaan yang menghasilkan produk besar dengan brand "BERAS RAJA". PT. Belitang Panen Raya juga telah memproduksi hasil turunan dari beras yaitu Bihun Cap Raja yang sekarang di kelola oleh PT. Rizky Mitra Pangan (PT. RMP).⁴

⁴ <http://www.berasraja.com/web2/>. 29/01/2020.

PT. Belitang Panen Raya memiliki jumlah karyawan sebanyak 204 orang, yang terdiri dari beberapa bagian yaitu: RMU, Drying, Bricet, Silo, QC, Storage, Kantin+OB, Kantor, Security, Hrga dan Teknik. PT. Belitang Panen Raya berada dipelosok daerah Belitang tepatnya namanya Gumawang, akses jalan ke PT sungguh sangat susah dijangkau karena jalan kesana lumayan rusak.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan dalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik kayawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁵ Bentuk pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka akan mempunyai dua kompenen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran

⁵ Melayu S.P Hasibuan. "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*". Jakarta: Bumi Aksara. 2019. Hlm 118

tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Table 1.1
Research Gap Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	1. Catherine Nathania (2016) 2. Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016)
	Terdapat pengaruh negatif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Achmad Sudiro dan Titi Riansari (2012)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja juga. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, aman, tentram dan kondusif. Peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja.

Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan memengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik, sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut akan berkurang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.⁶ Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai. Sehingga para karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerjanya.

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai menurut Sedarmayanti. Menurut Mangkunegara lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi,

⁶ Nela Pima Rahmawanti dkk. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Malang: 2014. Hlm 2.

hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai menurut Ahyari. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanannya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.⁷

Table 1.2
Research Gap Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	1. Titi Riansari dan Achmad Sudiro (2016) 2. Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014)
	Terdapat pengaruh negatif antara Lingkungan Kerja	Veronica Aprillia D.S (2011)

⁷ Danang Sunyoto. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Mandar Maju. 2014. Hlm 38.

	terhadap Kinerja Karyawan	
--	---------------------------	--

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian semangat kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam menawarkan produk kepada konsumen. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin penjualan akan tertunda dan mencerminkan tenaga kerja kurang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita yang bekerja diperusahaan tersebut di mata para konsumen.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin kerja didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku tanpa da paksaan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan ada sanksi dari instansi.⁸

⁸ Nova Syafrina. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar*. Pekanbaru: 2017. Hlm 3.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi serta menati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan.

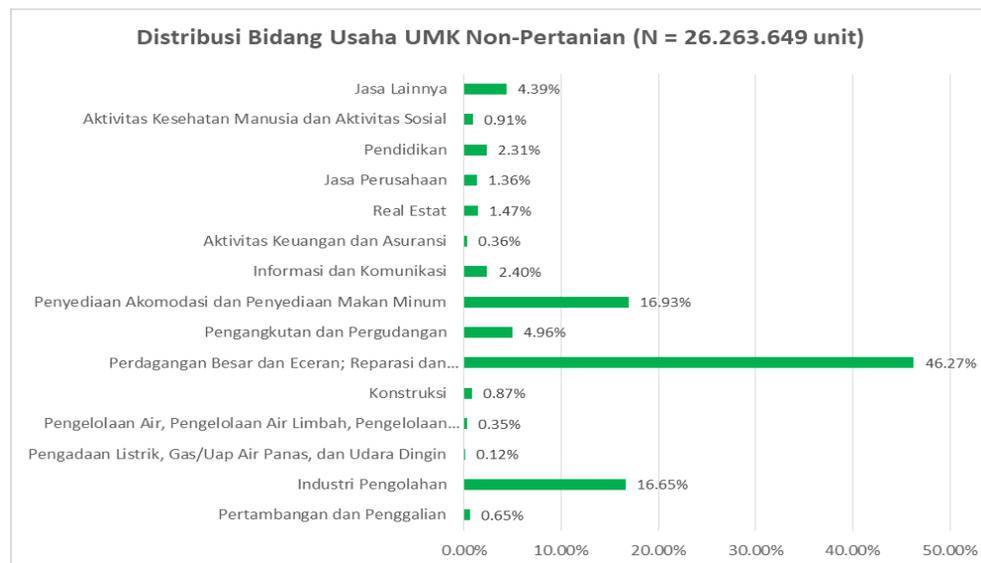
Table 1.3
Research Gap Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	1. Veronica Aprillia D.S (2011) 2. Nova Syafrina (2017) 3. Anjelika Wulan Tamba (2018)
	Terdapat pengaruh negatif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Raka Kumala Wati, Gede Suparta dan Suyatna Yasa (2017)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Penelitian kinerja karyawan sangat berguna untuk perusahaan dalam menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, kedisiplinan para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan disiplin kerja, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung disiplin kerja para karyawan. Dengan terbentuknya disiplin kerja yang

baik, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan.



Gambar 1.1

Merupakan persentase pertumbuhan usaha non-pertanian, dapat dilihat bahwa pertumbuhan usaha perdagangan dan eceran memiliki persentase yang besar diantara yang lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan ini dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BELITANG PANEN RAYA OKU TIMUR DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap disiplin kerja ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai Variable Intervening ?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai Variable Intervening ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja ?
2. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja ?
3. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
4. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

5. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening ?
7. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening ?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Bagi penulis sendiri bertujuan untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan dalam meningkatkan kemampuan berpikir.

2. Bagi Objek Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang didapat tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi pengembangan keilmuan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa dan penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan dari permulaan hingga akhir isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa bagian antara lain ialah pendahuluan atau latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Suatu bab yang menjelaskan tentang landasan teori dalam penelitian yaitu mengenai kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab berisi tentang jenis penelitian metode penelitian, objek, jenis dan sumber, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab berisi tentang hasil analisis data dari pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penutup yaitu berupa kesimpulan dari hasil yang dilakukan dan saran- saran yang mungkin berguna bagi peneliti di masa yang akan datang.