

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat sehingga perusahaan di dalam mengelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalahketerampilan dan keahlian manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan terbaik.¹

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kemampuan karyawan itulah yang selalu jadi perhatian khusus oleh sebuah perusahaan agar kinerja karyawan dapat dioptimalkan secara baik. Hal tersebut juga dilakukan oleh PT Belitang Panen Raya Oku Timur.

PT. Belitang Panen Raya Oku Timur merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penggilingan padi dan memiliki karyawan sejumlah 155 orang. PT. Belitang Panen Raya Oku Timur berkerjasama dengan PT. Rizky Mitra Pangan yang bergerak dibidang pembuatan bihun. Proses penggilingan padi di PT. Belitang Panen Raya Oku Timur diproses dengan

¹ Marwansyah, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Bandung :Alfabeta, 2012),hlm. 7

mesin-mesin berteknologi tinggi untuk menghasilkan beras yang berkualitas. PT. Belitang Panen Raya Oku Timur ini bukan hanya menghasilkan beras tetapi juga terdapat limbah yang dihasilkan oleh PT. Belitang Panen Raya nantinya akan dikirim ke PT. Rizky Mitra Pangan untuk sebagai bahan dasar pembuatan bihun.² Besarnya hasil panen di PT Belitang Panen Raya Oku Timur tergantung dari kinerja seorang karyawan yang ada.

Menurut Soelaiman kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.³

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan metode wawancara dengan beberapa karyawan PT Belitang Panen Raya Oku Timur menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja pada PT Belitang Panen Raya Oku Timur masih belum standar operasional perusahaan sehingga kondisi kerja disana berdebu dan perusahaan belum menyediakan alat yang dibutuhkan. Dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang belum memadai menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja pada PT Belitang Panen Raya Oku Timur. Sedangkan disiplin kerja masih ada karyawan yang kurang disiplin di

²Sumber:PT. Belitang Panen Raya Oku Timur, 2018

³ Soelaiman, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Intermedia Personalia Utama, 2007) hlm. 135

karenakan ada beberapa karyawan yang datang terlambat saat masuk jam kerja.⁴ Dengan demikian berdasarkan data hasil wawancara diatas, dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya Oku Timur dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh dengan cara melalui kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif , pemberian motivasi dan disiplin kerja. Melalui proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik pemberian motivasi dan disiplin kerja pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁵

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya.⁶

⁴ Wawancara dengan karyawan PT Belitang Panen Raya Oku Timur. (pada tanggal 19 September 2018 pukul 10.10)

⁵T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2008), hlm. 78

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:Rajawali pers, 2016), hlm. 289

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian Kompensasi merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Sedangkan dari karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat diingkari bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan dalam suatu perusahaan adalah untuk mencari nafkah.⁷

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan tidak berpengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Research gap Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	1. Yusuf Agung Trilaksono ⁸ 2. Usman Fauzi ⁹
	Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	1. Shiska Permata Sari ¹⁰ 2. Riri vega Kasenda ¹¹

sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen sumber daya perusahaan*, (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya,2012), hlm. 58

⁸ Yusuf Agung Trilaksono, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun", *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Vol.4 No. 2 tahun 2016

⁹ Usman Fauzi, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda", *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3 No. 2, tahun 2014

¹⁰ Shiska Permata Sari, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektora Waterpark Kabupaten Bandung", *Jurnal Tourism Scientific*, Vol. 2, No. 1, tahun 2016

¹¹ Riri vega Kasenda, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 25, No. 1, tahun 2015

Selain pemberian kompensasi, lingkungan kerja didalam suatu perusahaan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sehingga kenyamanan tempat dimana karyawan bekerja sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja para karyawan. Lingkungan Kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.¹²

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan tidak berpengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 3
Research gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Nadiya Lifa Ningrum ¹³ 2. Andri Hidayat ¹⁴
	Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Aji Tri Budianto ¹⁵ 2. Dwi Agung Nugroho Arianto ¹⁶

sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

¹²Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: MandarMaju, 2009), hlm 124

¹³ Nadiya Lifa Ningrum, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan AUTO 2000 sukun Malang)", *jurnal administrasi Bisnis*, Vol 11, No. 1, tahun 2014

¹⁴ Andri Hidayat, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Unit SDM dan Keuangan PG Krebet Baru- Kantor Malang)", *jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 62, No. 2, tahun 2018

¹⁵ Aji Tri Budianto, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta", *jurnal ilmiah*, Vol. 3 No. 1, tahun 2015

¹⁶ Dwi Agung Nugroho Arianto, "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pegawai", *jurnal ekonomia*, Vol. 9, No. 2

Selain itu, motivasi juga merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seseorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.¹⁷

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.4
Research Gap Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan	1. Arif Yusuf Hamali ¹⁸ 2. Regina Aditya Reza ¹⁹
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan	1. Feri Syahdan ²⁰ 2. I Gede Adnyana Sudibya ²¹

sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

¹⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2010) hlm.35

¹⁸Arif Yusuf Hamali, "Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada PT X Bandung)", *Jurnal Binus University*, Vol. 14, No. 2, tahun 2013

¹⁹Regina Aditya Reza, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara", tahun 2010

²⁰Feri Syahdan, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)", *Jurnal administrasi Bisnis*, Vol. 13, No. 1, tahun 2014

²¹I Gede Adnyana Sudibya, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro", *Jurnal Computech dan Bisnis*, Vol. 10, No. 2, tahun 2016

Selanjutnya, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karena disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar dapat berjalan dengan baik. Serta perlunya sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan memcepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.²²

Disiplin kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin juga bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak.²³

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan

²²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media. 2009), hlm. 85

²³*Ibid*, hlm.86

ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.5
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. Bachtiar Arifudin Husain ²⁴ 2. Abdul Aziz ²⁵
	Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan	1. Gurawan Dayona ²⁶ 2. Wahyu Hidayat ²⁷

sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Dengan adanya *Research Gap* yang berpengaruh positif dan tidak berpengaruh positif mengenai kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja pada PT.Belintang Panen Raya Oku Timur, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belintang Panen Raya Oku Timur”**

²⁴Bachtiar Arifudin Husain, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Bank Danamon Tbk. Cabang Bintaro)”, *Jurnal Ilmiah*, Vol.1 No.3, tahun 2018

²⁵ Abdul Aziz, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh”, *jurnal Bisnis Administrasi*, Vol. 6, No. 2, tahun 2017

²⁶Gurawan Dayona, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 2, tahun 2016

²⁷Wahyu Hidayat, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hariara Medan”, *Jurnal Administrasi*, Vol. 6, No. 2, tahun 2017

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya Oku Timur?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya Oku Timur?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya Oku Timur?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya Oku Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembahasan diatas tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya Oku Timur.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya Oku Timur.
3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya Oku Timur.
4. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya Oku Timur.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan peneliti dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta untuk mengetahui sejauh mana teori-teori yang dipelajari dapat diterapkan untuk mengatasi masalah yang ada.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan-masukan yang positif dan membangun yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak PT. Belitang Panen Raya Oku Timur.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memahami secara keseluruhan isi dari skripsi ini, maka disusunlah pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan:Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian,Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dibahas teori-teori yang bersangkutan dalam penulisan, hasil penelitian terdahulu, konsep berfikir, pengembangan teori, dan pengembangan hipotesis.

BAB III OBJEK DAN METODELOGIPENELITIAN

Bab ini akan membahas objek atau tempat , cara mengenai kerangka pemikiran, metode, jenis data yang digunakan sumber data, pengumpulan data, dan teknik pengambilan sample.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Akan diuraikan obyek penelitian, analisis data dan pembahasan dari variabel dependen dengan independen, dan hasil pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Sebagai bab terakhir berisikan tentang kesimpulan dan saran yang membangun untuk penelitian selanjutnya dan kekurangan atau keterbatasan dalam melakukan penelitian.