

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga dalam suatu perusahaan, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya guna perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, secara fisik maupun non fisik. Sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan maksimal.

Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja secara optimal supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai *planing* perusahaan tersebut. Dan dapat dikaitkan apabila seorang karyawan telah merasakan kondisi lingkungan yang baik maka disiplin kerja juga terjalin dengan baik. Perilaku karyawan untuk lebih bekerja dengan semangat dan memacu tingginya kinerja adalah kepuasan kompensasi yang diterima oleh setiap kayawannya. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lainyaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh perusahaan ini agar dapat mencapai tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik mauun lingkungan kerja non-fisik. Para karyawan pasti dapat bekerja dengan baik jika lingkungan kerja

mereka juga mendukung. Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tempat kerja disana masih dalam proses renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik, dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan barang produksi ada di mana-mana. Lingkungan perusahaan juga bisa dibilang kurang mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik, karena berada di kompleks perusahaan lain yang masuk indikator hazard akan limbah perusahaan itu.

Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu karyawan yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset harian yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja. Kerjasama antar sesama rekan kerja di perusahaan masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama. Padahal kerjasama dalam tim kerja harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Hal lain yang dapat dilihat di perusahaan adalah belum tersedianya kantin, jaminan kesehatan serta jenjang karir yang menarik menandakan belum adanya fasilitas yang memadai. Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Disiplin kerja pada perusahaan ini juga merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran, ketaatan pada peraturan dan bekerja etis. Masalah disiplin kerja pada perusahaan ini yang paling menonjol adalah banyaknya karyawan yang datang terlambat. Ada pula karyawan yang molor di jam istirahat. Terjadinya peningkatan absensi para karyawan menjadi sorotan. Daftar absensi para karyawan disana belum termasuk karyawan yang izin tiba-tiba di tengah jam kerja dengan alasan pribadi. Dengan tingginya absensi

karyawan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah. Oleh karena itu kedisiplinan dalam suatu organisasi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu, karyawan perusahaan ini masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target penjualan yang belum optimal dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi omset harian sehingga bagian keuangan sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan rekapitulasi. Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggung jawab karyawan dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan, ada faktor lain yang dianggap memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Putra Boga Gemilang seperti kompensasi karyawan. Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda bukan tergantung loyalitas atau lama bekerjanya, namun berdasarkan kinerja karyawan. Jika melakukan kesalahan yang berulang kali, kompensasi itu bisa berkurang. Kurangnya perhatian atasan terhadap karyawan yang menjadikan kinerja karyawan menurun. Gaji karyawan yang diterima tidak sepadan dengan pekerjaannya. Karena bisa dibilang pekerjaan karyawan disana sangat banyak dan berat. Kurangnya tunjangan makan dan transportasi sering dikeluhkan oleh karyawan PT. Putra Boga Gemilang. Karyawan merasa pekerjaannya kurang dihargai oleh perusahaan. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga embuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, ada beberapa permasalahan yang ditemui di PT. Putra Boga Gemilang seperti kinerja, lingkungan kerja, disiplin, komitmen, motivasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, kepuasan kerja, kompensasi , dan lain-lain. Agar penelitian ini tidak melebar terlalu jauh, maka penulis membatasi masalah pada **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Boga Gemilang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Boga Gemilang?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Boga Gemilang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Boga Gemilang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Boga Gemilang.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Boga Gemilang.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Boga Gemilang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Putra Boga Gemilang.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi STIE Malangkecewara

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi karyawan dan kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi maupun pertimbangan bagi perusahaan yang sedang menghadapi masalah serupa.

