

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang memfokuskan kepada pengelolaan, pemanfaatan dan pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatannya di suatu organisasi sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif. Sumber daya manusia adalah pemeran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa sumber daya manusia, maka perusahaan tidak dapat berjalan sesuai rencana. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dunia bisnis saat ini juga dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Yang perlu diingat bahwa kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan tidak dapat timbul apabila organisasi tidak mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Karyawan PT. Telkom Ambon merupakan perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi yang melayani berbagai keperluan pelanggan seperti: pengajuan jaringan internet, Telkom Indihome, jaringan TV kabel dan pemasangan jaringan telpon. Karyawan juga menerima aduan atau keluhan jika ada kendala pada jaringan telpon pelanggan, Pengaduan juga dapat dilakukan via online baik dari *website* (My Telkom) secara online. Untuk itu karyawan PT. Telkom Ambon harus mampu meningkatkan kinerjanya guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah pemberian kompensasi.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki andil dalam menciptakan kinerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja keras mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus, dan komisi.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Sedarmayanti (2014) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan juga nyaman.

Dalam sebuah perusahaan, kedisiplinan kerja juga merupakan suatu hal penting yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Pernyataan ini dikuatkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Erna Puspitasari (2015), dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PD Bangun Benua Provinsi Kalimantan Selatan.

Masalah kedisiplinan kerja yang terjadi di karyawan PT. Telkom ambon; Perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam hal kehadiran kerja. Jam kerja karyawan kantor yang ditetapkan oleh perusahaan, mulai pukul 08.00 sampai dengan 17.00 WIT dengan waktu istirahat selama 1 jam dari pukul 12.00 sampai dengan 13.00 WIT terlihat masih

banyak karyawan yang sering datang terlambat, izin tanpa alasan yang jelas atau bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan (alpa). Kondisi tersebut di atas dapat terlihat pada tampilan data absensi karyawan.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya.

Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, Sutrisno (2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Mangkunegara (2014) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh karyawan di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis di dalam organisasi, maupun yang tidak tertulis atau bersifat lisan dengan harapan mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Hasibuan (2009) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut: (a) Tujuan dan kemampuan, yaitu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, agar ia dapat bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut; (b) Kepemimpinan, yaitu menjadi contoh atau panutan bagi bawahannya; (c) Kompensasi, yaitu besar kecilnya imbalan yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin tinggi jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi; (d) Sanksi hukum, yaitu karyawan takut melakukan tindakan indisipliner apabila sanksi hukum lebih ketat, sehingga ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan menjadi semakin baik; dan (d) Pengawasan, yaitu tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan. Ada pun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini diambil menurut Supomo dan Nurhayati (2018), yaitu keteladanan pimpinan, balas jasa, dan keadilan. Dari persoalan yang diuraikan di atas, maka menarik bagi peneliti untuk menguji dan menganalisis secara statistik guna

mengungkap sejauh mana keterkaitan hubungan antara Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Ambon?
2. Apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Ambon?
3. Apakah disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Ambon?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Ambon.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Ambon.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Ambon.

1.4. Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat secara teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, dan memperkaya khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

B. Manfaat Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan bagi PT. Telkom Kota Ambon

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi perusahaan atau bahan pertimbangan dalam meningkatkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi yang berdampak pada kinerja karyawan.

2. Kegunaan bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun aktivitas akademika lainnya dalam rangka mengembangkan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

C. Manfaat Akan Datang

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya terutama yang berminat untuk meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai bahan referensi pengetahuan bagi peneliti lain dimasa yang akan mendatang.