

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia (SDM) berupa manusia yang dipekerjakan sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan. Tingginya tingkat persaingan antar perusahaan membuat perusahaan semakin tanggap agar dapat bertahan dan berkembang, sehingga diperlukan SDM yang unggul di dalam sebuah perusahaan agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Hal ini penting karena jika SDM yang dimiliki perusahaan tidak kompeten maka perusahaan tidak akan berkembang. Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang sama dan berhak dicapai, pada umumnya tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan adalah mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin sehingga dapat mendukung untuk pencapaian tujuan lainnya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola dan meningkatkan Sumber Daya Manusia.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dinilai dari besarnya gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Aturan tempat kerja yang sering dilanggar maka akan mencegah organisasi mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan membayar karyawan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Ketika kompensasi didistribusikan dengan benar, itu akan memiliki efek meningkatkan kepuasan serta memotivasi karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan semangat dalam melakukan kewajibannya, sebaliknya jika lingkungan kerja dan kompensasi diberikan tidak sesuai maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak semangat. Dengan demikian, setiap perusahaan harus dapat menentukan kompensasi yang paling tepat dan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mendukung perusahaan dalam mencapainya.

Kinerja karyawan merupakan konsekuensi dari usaha seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan dan dipercayakan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan juga dapat digunakan untuk menilai seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas mereka. Jika kinerja karyawan bagus maka perusahaan juga akan bertumbuh dengan bagus. Perusahaan yang bagus adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan SDMnya, karena ini merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, memberikan motivasi, menciptakan disiplin kerja yang bagus dan kompensasi yang sesuai untuk setiap karyawan, akan mampu meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Namun dalam 5 tahun terakhir ini terdapat kecenderungan penurunan kinerja karyawan di PT. Murni Sadar Tbk Medan *back office* yang, salah satunya keterlambatan dan kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja, seperti dapat terlihat pada data berikut :

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Karyawan pada PT. Murni Sadar, Tbk Medan

Tahun	Keterlambatan		Umur
	Pria	Wanita	
2017	14	9	22-25
2018	15	14	20-24
2019	17	19	23-27
2020	25	20	21-25
2021	27	25	20-26
Total	98	87	

(Sumber : PT. Murni Sadar Tbk Medan 2022)

Berdasarkan data di atas sesuai hasil *interview* penulis dengan salah satu karyawan di PT. Murni Sadar Tbk Medan dapat disimpulkan bahwa selama 5 tahun terakhir rendahnya kinerja karyawan dikarenakan rendahnya disiplin karyawan di perusahaan yang mengakibatkan keterlambatan terhadap 14 laki-laki dan 9 perempuan dengan rata-rata usia sekitar 22-25 tahun pada tahun 2017 dan setiap tahun terjadi peningkatan keterlambatan hingga tahun 2021, 27 laki-laki dan 25 perempuan dengan rata-rata usia 20-26 tahun.

Tabel 1. 2 Data Pengurangan KPI pada PT. Murni Sadar Tbk Medan

Tahun	Jumlah Karyawan	KPI	Kompensasi
2017	22	86 (A-)	15%
2018	29	83 (B+)	13%
2019	37	77 (B)	11%
2020	46	75 (B-)	10%
2021	58	70 (C+)	8%

(Sumber: PT. Murni Sadar Tbk Medan 2022)

Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan pada PT. Murni Sadar Tbk Medan

Tahun	Jumlah Karyawan	Kinerja Karyawan
2017	22	12%
2018	29	16%
2019	37	21%
2020	46	25%
2021	58	32%

(Sumber: PT. Murni Sadar Tbk Medan 2022)

Dari data di atas pada tabel 1.3 terlihat bahwa rendahnya kinerja karyawan selama lima tahun terakhir disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan karyawan di perusahaan akibat keterlambatan dimana pada tahun 2017 ada adalah 4 laki-laki dan 5 perempuan yang terlambat dengan usia rata-rata 20-22 tahun dan setiap tahun keterlambatannya meningkat hingga tahun 2021, 21 laki-laki dan 24 perempuan terlambat dengan usia rata-rata 36-39 tahun. Data di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan penilaian KPI tahunan, semakin rendah perusahaan Kompensasi tersebut disebabkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Itu juga diketahui di atas bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya dari tahun 2017 terjadi penurunan 12% sampai tahun 2021 ada 33%, Dikarenakan keterlambatan dan penurunan setiap karyawan, ada kekurangan tahunan kompensasi langsung yang diterima oleh karyawan. Biasanya, jumlah KPI ditentukan dengan poin khusus, seperti jumlah poin sikap dan jumlah poin disiplin dan karyawan menerima tergantung pada poin total mereka. Misalnya, jika seorang karyawan terlambat satu kali, satu poin akan dikurangi dari total. Inilah yang membuat karyawan mengeluh karena kompensasi finansial yang diberikan kecil. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan (Septiawan & Heryanda, 2020), sedangkan pada peneliti lainnya tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Muna & Isnowati, 2022)

KPI (*Key Performance Indicator*) adalah sebuah alat yang digunakan untuk menilai serta mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya KPI, memudahkan pemilik perusahaan dalam mengetahui seberapa bagus kemampuan individu yang dimiliki karyawannya. Biasanya, jumlah poin KPI ditentukan dengan kinerja karyawan tiap bulannya dan akan dinilai dengan poin yang ditentukan, seperti jumlah poin perilaku, kedisiplinan dan kinerja. Total poin yang diterima karyawan tergantung pada hasil akhir poin yang dinilai dari atasan. Misalnya, jika seorang karyawan terlambat satu kali maka itu akan langsung dinilai. Hal ini terkadang membuat karyawan di perusahaan tersebut mengeluh ketika kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai.

Ketika sebuah perusahaan ingin mendapatkan kinerja karyawan yang berkualitas maka terlebih dahulu perusahaan harus memiliki kedisiplinan. Disiplin adalah upaya mencegah terjadinya pelanggaran yang telah terjadinya kesepakatan bersama terhadap syarat-syarat dalam pelaksanaan kegiatan agar tidak terjadi sebuah hukuman kepada seseorang atau kelompok (Unaradjan, 2018). Disiplin tidak dapat dipaksakan secara umum jika aturan tersebut diatur hanya berdasarkan instruksi verbal yang mungkin akan berubah tergantung pada keadaan. Karyawan akan mendapatkan lebih banyak aturan tentang hal yang diperbolehkan dan tidak jika memiliki aturan yang jelas. Memungkinkan mereka untuk menghindari perilaku yang akan melanggar peraturan berlaku saat ini. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menawarkan lingkungan kerja dan kompensasi, dengan fasilitas yang nyaman dan pasokan uang menyebabkan karyawan menjadi lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin. Salah satu cara untuk meningkatkan karyawan kinerja adalah untuk memberikan lingkungan kerja yang positif dan kompensasi langsung sesuai dengan kontribusi pekerja terhadap perusahaan.

Dari hal tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Melalui lingkungan kerja tersebut dapat membantu tercapainya kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas, misalnya adanya pendingin ruangan, penerangan yang memadai dan lain-lainnya

(Afandi, 2018). Oleh karena itu, perusahaan harus mengusahakan agar perusahaannya yang mereka miliki mempunyai lingkungan kerja yang baik dan memenuhi standar. Setiap karyawan pasti mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi lingkungan kerja tidak mendukung maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam 1 tahun terakhir ini, kinerja karyawan di PT. Murni Sadar, Tbk Medan mulai menurun. Hal ini ditandai dengan adanya pekerjaan yang tidak diselesaikan secara tepat waktu. Sebelum melakukan penelitian, peneliti mencoba untuk melakukan wawancara pendahuluan kepada 2 karyawan yang bekerja di perusahaan yang akan diteliti. Berdasarkan informasi yang didapat dari salah satu staff yang berinisial B, hubungan yang tidak harmonis diantara beberapa karyawan membuat lingkungan kerja menjadi canggung dan tidak harmonis dikarenakan adanya jarak antara para karyawan yang lebih dulu bekerja atau disebut dengan *senior* dengan karyawan yang baru atau *junior*. Dimana mereka selama ini hanya berinteraksi jika ada hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu dikarenakan lingkungan kerjanya yang kurang kondusif kurangnya kerjasama tim yang mengakibatkan tugas tidak dapat diselesaikan tepat waktu yang berakibatkan target deadline yang tidak dapat dicapai. Kemudian terjadinya kebisingan suara mesin *printer* dan ketikan *keyboard* yang terlalu keras ini yang menyebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja dikarenakan tidak harmonis dengan rekan kerja, ditambah dengan suara kebisingan yang ada. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dengan kinerja karyawan (Hanafi & Yohana, 2017) sedangkan pada peneliti lainnya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja (Ismanto, 2020).

Kedisiplinan di PT. Murni sadar, Tbk Medan ditentukan dengan beberapa aturan seperti kehadiran yang dimana karyawan harus datang dengan tepat waktu sesuai peraturan yang dibuat, pulang dari jam yang sudah disepakati, aturan berpakaian yang sopan dan menggunakan seragam yang sudah disepakati. Dalam beberapa waktu terakhir penulis melihat ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti peraturan tersebut dimana karyawan melanggar cara berpakaian dengan menggunakan sandal dan tidak memakai seragam sesuai dengan aturan yang berlaku,

maka dari itu penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang penulis teliti.

Kompensasi merupakan salah satu hal terpenting dari kemajuan sebuah perusahaan dan itu merujuk pada segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai persediaan pelayanan karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja. Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk timblas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi (Enny, 2019). Kompensasi mengacu pada semua manfaat yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi dapat dibedakan menjadi 2 yaitu kompensasi langsung (finansial) dan kompensasi tidak langsung (non finansial). Gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas merupakan kompensasi langsung, sedangkan pelatihan, pengembangan, dan pekerjaan lingkungan adalah kompensasi tidak langsung. Ketika karyawan mendapatkan kompensasi, mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk memenuhi tujuan perusahaan. Sebagai akibatnya, setiap organisasi harus dapat memutuskan kompensasi yang tepat agar semakin efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan keterangan dari salah seorang *staff* yang bekerja di perusahaan ini, kompensasi yang diberikan pihak perusahaan terkadang kurang sesuai dengan apa yang sudah karyawan berikan seperti contoh karyawan melakukan tugas kerjaan tambahan dan melaksanakan dengan baik tetapi KPI yang didapat tidak sesuai dengan diberikan. Tidak adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan seperti adanya pelatihan bahasa inggris kemudian pelatihan untuk mengembangkan kemampuan berpresentasi, pelatihan untuk mengembangkan kemampuan seperti kemampuan akuntansi dan kemampuan audit stok. Ini menyebabkan kurangnya semangat dan motivasi dalam bekerja dikarenakan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Aromega et al., 2019), sedangkan pada peneliti lainnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ismanto, 2020). Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Murni Sadar, Tbk Medan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Murni Sadar, Tbk Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Murni Sadar, Tbk Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Murni Sadar, Tbk Medan ?
4. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Murni Sadar, Tbk Medan ?

1.3. Ruang Lingkup

Judul dalam penelitian ini adalah pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian *back office* pada PT. Murni Sadar, Tbk. Dikarenakan dalam sebuah penelitian dapat terdiri dari berbagai faktor atau variabel yang ada maka penulis menetapkan ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X) : Kedisiplinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3).
2. Variabel terikat (Y) : Kinerja Karyawan.
3. Objek : PT. Murni Sadar, Tbk Medan.
4. Tahun : 2022-2023.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Murni Sadar, Tbk Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Murni Sadar, Tbk Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Murni Sadar, Tbk Medan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Murni Sadar, Tbk Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperluas referensi bagi orang yang membaca terutama dalam hal yang berhubungan dengan kinerja seorang karyawan serta dapat bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh apa kedisiplinan, lingkungan kerja dan kompensasi berdampak pada kinerja karyawan dan memberi masukan serta referensi bagi para pengambil keputusan dan atasan terutama jajaran direktur PT. Murni Sadar, Tbk Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor)” oleh (Gofur et al., 2021). Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel Kedisiplinan, karena Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan adalah sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018)

2. Objek penelitian yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor, sedangkan pada penelitian ini menggunakan PT. Murni Sadar, Tbk Medan.



UNIVERSITAS MIKROSKIL