

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era perkembangan zaman yang semakin canggih, dilihat dari teknologi dan ilmu pengetahuan yang semakin maju, maka persaingan bisnis juga akan semakin ketat. Para pesaing berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik agar lebih unggul dan mampu untuk bertahan. Namun keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dilihat dari seberapa canggihnya teknologi yang dimiliki, perusahaan juga harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus diperhatikan agar tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar dapat meningkatkan kualitas karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan keunggulan serta waktu [1]. Salah satunya perusahaan Grand Grafika, Perusahaan Grand Grafika merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan yang terletak di Medan. Upaya yang dilakukan oleh Perusahaan Grand Grafika untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya, menerapkan disiplin kerja kepada setiap pekerja, membangun lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta memberikan kompensasi kepada karyawannya agar lebih semangat untuk melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi, kinerja karyawan di CV Grand Grafika menurun dikarenakan karyawan terkadang kecewa kepada sikap pimpinan yang suka berkata kasar terhadap karyawannya, jika ada kesalahan yang dilakukan karyawan pimpinan langsung berkata kasar. Sehingga ada beberapa karyawan yang menganggap untuk apa bekerja dengan baik dan maksimal, jika sikap dan perkataan pimpinan kasar terhadap karyawannya.

Motivasi merupakan sejumlah proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal atau

ekstensi bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi [2]. Motivasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Agar tercapai tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan motivasi-motivasi seperti penyemangat kepada karyawan agar para karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu misi Perusahaan Grand Grafika yaitu memberikan motivasi kepada karyawan untuk menjalankan tanggung jawab dan menjaga citra perusahaan. Bentuk motivasi yang diberikan oleh Perusahaan Grand Grafika seperti mengapresiasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena pengakuan dan apresiasi merupakan pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga memiliki dampak positif terhadap kemajuan perusahaan. Selain itu Perusahaan Grand Grafika berusaha untuk menyejahterakan karyawannya dengan memberikan hak cuti 1 tahun 12 hari kepada setiap karyawannya. Jika karyawan tidak menggunakan hak cuti tersebut, maka hak cuti tersebut dapat diuangkan kepada karyawan tersebut. Uang cuti diberikan 6 bulan sekali kepada karyawannya. Bentuk motivasi inilah yang mampu menciptakan loyalitas karyawan sehingga jarang sekali karyawannya resign. Namun Berdasarkan Observasi Peneliti, jika ada kesalahan atasan cenderung tidak membicarakannya dengan baik-baik dan langsung mengambil keputusan secara emosi tanpa musyawarah sehingga membuat beberapa karyawan merasa kecewa. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan [3]. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [4].

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis [5]. Disiplin yang baik merupakan cerminan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan selalu berupaya agar para bawahannya memiliki sikap disiplin. Sebuah perusahaan dikatakan bagus, apabila karyawannya memiliki disiplin yang baik. Selain itu, disiplin juga merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Dengan memiliki karyawan yang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan maka mampu menciptakan suasana yang kondusif sehingga memiliki pengaruh positif terhadap aktivitas perusahaan. Perusahaan Grand Grafika memiliki waktu kerja yang bergantian seperti shift pagi dan shift malam, tujuannya agar karyawan tidak kecapekkan. Untuk shift pagi dimulai dari pukul 08.30- 17.000 sedangkan untuk shift malam dimulai dari pukul 19.00-05.00. Perusahaan Grand Grafika selalu berupaya untuk menerapkan sikap disiplin terhadap karyawannya dengan cara datang tepat waktu. Jika tidak dikenakan sanksi yang berupa pemotongan uang makan seharga RP. 30.000;. Hal ini berlaku untuk setiap devisa yang bekerja di perusahaan Grand Grafika. Namun jika karyawannya tidak telat maka akan diberikan uang disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut, jumlah karyawan yang terlambat menjadi sangat minim. Namun Berdasarkan Observasi penelitian, Disiplin kerja karyawan CV.Grand Grafika masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Tabel 1. 1 Tingkat Kehadiran Karyawan CV Grand Grafika

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Absensi		
			Alfa	Terlambat	Cepat Pulang
2017	35	288	92	52	12
2018	38	284	83	32	8
2019	37	286	76	65	14
2020	42	282	88	63	16
2021	45	251	102	97	16

Sumber:CV Grand Grafika

Berdasarkan dari tabel 1.1 bisa dilihat bahwa kehadiran karyawan CV.Grand Grafika masih tergolong rendah, pada setiap tahunnya selalu saja ada karyawan yang tidak hadir. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2017 karyawan yang alfa berjumlah 92 hari dengan tingkat persentase 31,94%, terlambat sebanyak 52 hari dengan persentase 18,05%, dan cepat pulang sebanyak 12 hari dengan persentase 4,16%. Pada tahun 2018 karyawan yang alfa sebanyak 83 hari dengan tingkat persentase 29,22%, terlambat sebanyak 32 hari dengan persentase 11,26% dan cepat pulang sebanyak 8 dengan persentase 2,79%. Pada tahun 2019 karyawan yang alfa 76 hari

dengan tingkat persentase 26,57%, terlambat sebanyak 65 hari dengan persentase 22,72%, dan cepat pulang sebanyak 14 hari dengan persentase 4,89%. Pada tahun 2020 karyawan yang alfa sebanyak 88 hari dengan tingkat persentase 31,20%, terlambat sebanyak 63 hari dengan persentase 22,34%, dan cepat pulang sebanyak 16 hari dengan persentase 6,37%, dan pada tahun 2021 karyawan yang alfa sebanyak 102 dengan persentase 40,63%, terambatkan sebanyak 97 hari dengan persentase 38,64%, dan cepat pulang sebanyak 16 hari dengan persentase 6,37% pertahunnya.

Berdasarkan dari tabel diatas bisa dilihat bahwa kehadiran CV.Grand Grafika mengalami peningkatan dalam setiap tahunnya, dengan demikian perlu ditindak lanjuti ketidakhadiran ini karena dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [6], sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [7].

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat dilingkungan karyawan itu sendiri sehingga dapat mempengaruhi dalam bekerja seperti kebisingan, lengkapnya fasilitas kerja yang disediakan, cahaya atau penerangan maupun suhu [8]. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun jika lingkungan kerja yang tidak memadai maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar, jika didukung oleh fasilitas yang lengkap. Semakin lengkap fasilitas yang diberikan, maka kinerja yang diberikan juga akan semakin bagus. Jenis lingkungan kerja fisik Perusahaan Grand Grafika adalah Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang diberikan Perusahaan Grand Grafika kepada karyawannya yaitu dengan memberikan fasilitas yang lengkap kepada karyawannya seperti komputer yang disesuaikan dengan karyawan sehingga tidak perlu bergantian, persediaan *wifi* sehingga jaringan cepat dan menghemat kuota karyawan, meja dan kursi yang nyaman, dan juga menghindari bau tidak sedap dengan memberikan pengharum ruangan yang dapat membuat konsumen merasa nyaman. Berdasarkan Observasi Peneliti, *cleaning service* cukup sigap seperti jika ada lampu yang rusak langsung diganti tanpa harus menunggu waktu berjam-jam atau bahkan berhari-hari. Lingkungan kerja yang non fisik yaitu

dengan menjalin hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan dengan berinteraksi langsung kepada karyawannya. Namun berdasarkan Observasi peneliti, karyawan cenderung tidak berkomunikasi antara yang satu dengan yang lainnya karena setiap karyawan sibuk dengan pekerjaannya masing-masing. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [9], sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [7].

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas [10]. Karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan memiliki keinginan yang berupa balasan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Dengan adanya kompensasi, karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan dengan harapan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi kedepannya serta untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja. Perusahaan Grand Grafika ini memberikan kompensasi berupa gaji setiap bulannya, kemudian bonus yang diberikan kepada karyawannya setiap akhir tahun. Bonus yang diberikan disesuaikan dengan kinerja karyawannya. Namun Berdasarkan Observasi Peneliti, CV Grand Grafika selalu terlambat dalam memberikan gaji kepada karyawannya. Hal ini tentu saja berdampak buruk bagi perusahaan maupun karyawan dan jika dibiarkan berlarut-larut akan menghambat pertumbuhan perusahaan. Jika perusahaan terlambat dalam memberikan gaji hal itu dapat berdampak turunnya semangat kerja karyawan. Hal ini dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai setelah melakukan kewajiannya dengan sungguh-sungguh. Perusahaan yang tidak memberikan hak karyawan tepat waktu maka akan beresiko suasana kerja yang tidak nyaman dan timbulnya rasa malas untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan [11] Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [12].

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang ada, maka peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karywan CV Grand Grafika”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Grand Grafika ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Grand Grafika ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Grand Grafika ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Grand Grafika ?
5. Apakah motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Grand Grafika ?

1.3 Ruang Lingkup

Melihat luasnya ruang lingkup yang dikaji dalam penelitian ini maka Ruang Lingkup yang dikaji dibatasi sebagai berikut

- 1 Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan (Y)
- 2 Variabel Bebas (X) : Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Kompensasi (X₄)
- 3 Objek Penelitian : CV. Grand Grafika
- 4 Periode Penelitian : September 2021 – Mei 2022

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Grand Grafika
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Grand Grafika
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Grand Grafika

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Grand Grafika
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Grand Grafika

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini diharapkan juga dapat berkontribusi sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya mengenai kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan-masukan yang berguna kepada CV. Grand Grafika agar dapat menciptakan motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan serta kompensasi yang seimbang bagi karyawan.

1.6 Originalitas Penelitian

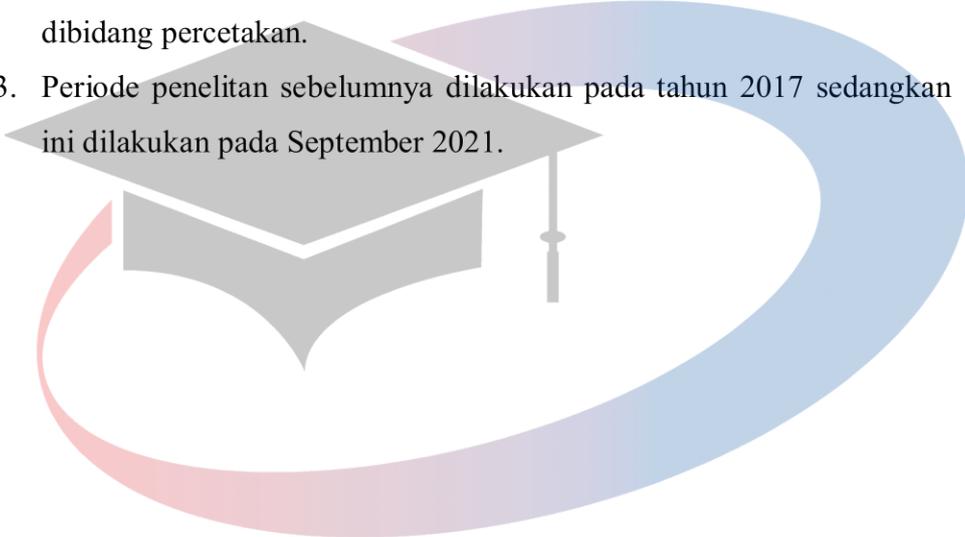
Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ressa Farizki dan Aniek Wahyuati yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” [13].

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu :

1. Pada penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel yaitu disiplin dan motivasi, sedangkan pada penelitian ini, peneliti menambahkan 2 (dua) variabel yaitu lingkungan kerja dan kompensasi. Alasan penulis menambahkan kedua variabel tersebut yaitu Karena lingkungan kerja merupakan merupakan sesuatu yang terdapat dilingkungan karyawan itu sendiri sehingga dapat mempengaruhi dalam bekerja seperti kebisingan, lengkapnya fasilitas kerja yang disediakan, cahaya atau penerangan maupun suhu [8]. Lingkungan kerja yang kondusif akan menunjang kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Selain itu kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor

penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas [10]. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya agar karyawan memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Peneliti terdahulu meneliti pada RSU. Bhakti Rahayu. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan CV. Grand Grafika yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan.
3. Periode penelitan sebelumnya dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada September 2021.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL