

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern yang terus berkembang saat ini, globalisasi dan dampaknya menjadi tantangan yang harus kita hadapi agar dalam menjalankan sebuah bisnis atau usaha dapat terus bertahan maka harus menyesuaikan diri bahkan terbiasa dengan perubahan-perubahan yang sedang terjadi sekitar lingkungan. Perkembangan zaman yang di ikuti dengan semakin pesatnya kemajuan teknologi yang dapat membantu perusahaan lebih mudah dalam mengatur proses bisnisnya. Organisasi memiliki sumber daya yang *tangible* dan *intangible* misalnya seperti keuangan, ilmu pengetahuan dan teknologi, dan tenaga kerja. Salah satu sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah manusia. Organisasi pada umumnya harus mempunyai SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan . SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang baik agar dapat memberikan kinerja yang maksimal sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Sutrisno (2014:151) kinerja adalah hasil kerja yang didapatkan karyawan dari kontribusi dalam pekerjaannya. PT. Moya Kasri Wira Jatim merupakan salah satu perusahaan yang berada di kota pasuruan. PT Moya Kasri Wira Jatim berdiri pada tahun 1912 dan perusahaan ini bergerak dibidang pembuatan air mineral dalam kemasan dan es batu balok. Perusahaan dalam menjalankan proses bisnisnya diperlukan karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus agar tujuan dapat tercapai karena karyawan merupakan penggerak

utama dari seluruh proses kerja yang ada di sebuah perusahaan. Virus covid 19 menyebabkan perubahan dalam perusahaan dimana karyawan yang biasanya pergi ke kantor untuk bekerja sekarang harus melakukan pekerjaan dari rumah atau secara online. Perusahaan PT Moya Kasri Wira Jatim mempunyai tanggung jawab untuk memelihara SDM dengan baik supaya karyawan bekerja optimal, oleh karena itu perusahaan harus memahami apa yang perlukan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berikut ini adalah data kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jatim.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan
PT. Moya Kasri Wira Jatim
Tahun 2019 – 2021

Kompetensi	Target (%)	2019		2020		2021	
		Nilai	Score (%)	Nilai	Score (%)	Nilai	Score (%)
Ketaatan	20	87	17,40%	79	15,80%	69	13,80%
Prestasi kerja	20	84	16,80%	80	16%	72	14,40%
Kemampuan	20	91	18,20%	84	16,80%	70	14%
Efektifitas dan efisiensi kerja	20	85	17%	70	14%	65	13%
kerja sama dalam bekerja	20	80	16%	69	13,80%	67	13,40%
Total	100%		85,40%		76,40%		68,60%

Sumber : PT. Moya Kasri Wira Jatim (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim, dimana pada tahun 2019 samapi dengan tahun 2021 mengalami penurunan kinerja, dapat dilihat pada tahun 2019 mencapai 85,4%, kemudian pada tahun 2020 turun menjadi 76,4% dan tahun 2021 turun lagi menjadi 68,6%. Yang mana diketahui dari masing-masing kompetensi terdiri dari ketaatan, prestasi kerja, kemampuan, efektifitas dan efisiensi kerja dan kerja sama dalam bekerja. Penyebab

dari penurunan kinerja ini karena karyawan yang masih belum mencukupi pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2016:189) penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi.

Menurut Kasmir (2016:189) salah satu faktor penyebab terjadinya penurunan kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh atasan untuk menjalin komunikasi dengan bawahannya agar mereka dapat merubah kebiasaan dan perilaku yang kurang baik, serta memberikan kesadaran kepada karyawan untuk selalu mentaati segala peraturan dan norma yang ada ditempat kerja. Menurut Handoko (2012:208) disiplin adalah kegiatan manajemen melaksanakan standart organisasi. Berdasarkan definisi diatas dapat diartikan bahwa betapa penting disiplin kerja yang harus dimiliki seorang karyawan. Karyawan yang berdisiplin tinggi berarti karyawan yang mematuhi semua kebijakan perusahaan, yang tertulis dan tidak tertulis. Menurut Sutrisno (2014:194) terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang karyawan yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, taat terhadap prosedur oprasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.

Seorang karyawan harus mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan dan harus memiliki sikap tanggung jawab atas pekerjaannya untuk meminimalisir terjadinya kesalahan. Sikap disiplin dapat ditunjukkan dari absensi para karyawan seperti jumlah keterlambatan, jumlah izin

dan jumlah ketidakhadiran. Berikut ini adalah tabel 1.2 absensi karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.

Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan PT. Moya Kasri Wira Jatim
Tahun 2021

Bulan	Absensi karyawan				
	Jumlah karyawan	Terlambat (Orang)	Presentase keterlambatan	Alpha (Orang)	Presentase Alpha
Januari	52	7	28%	3	12%
Februari	52	12	52%	5	22%
Maret	52	8	30%	6	23%
April	52	8	32%	4	16%
Mei	52	9	42%	3	14%
Juni	52	6	24%	5	20%
Juli	52	5	19%	2	8%
Agustus	52	8	33%	8	33%
September	52	14	54%	7	27%
Oktober	52	11	44%	5	20%
November	52	9	37%	5	19%
Desember	52	13	52%	3	12%

Sumber : PT. Moya Kasri Wira Jatim (2022)

Dilihat dari tabel diatas merupakan rekapitulasi absensi karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim selama tahun 2021. Bulan September 2021 menjadi angka absensi dengan jumlah keterlambatan paling tinggi yaitu dengan presentase keterlambatan mencapai 54% dan dibulan juli menjadi tingkat keterlambatan paling rendah dengan presentase 19%. Selain itu, juga dapat dilihat tingkat ketidakhadiran karyawan PT Moya kasri Wira Jatim selama tahun 2021, dimana pada angka ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan agustus dengan presentase 33% dan tingkat ketidakhadiran paling rendah 8% yang terjadi pada bulan juli.

Faktor berikutnya yaitu lingkungan kerja, Kasmir (2016:192) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:25) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sekawanan orang yang mana didalamnya terdapat fasilitas yang dapat

mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi. Perusahaan harus menyediakan berbagai fasilitas yang diperlukan kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal. Menurut Nitisemito (2014:3) lingkungan kerja adalah tempat dimana kegiatan dilakukan dan berfungsi sebagai sumber penjelasan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman diharapkan dapat membantu menaikkan kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. Berikut dibawah ini adalah tabel 1.3 data lingkungan kerja PT. Moya Kasri Wira Jatim.

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja
PT. Moya Kasri Wira Jatim

No	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Kurang Bagus	Tidak Bagus
1	Pencahayaan	Ada	√	-	-
2	Tata ruang	Ada	√	-	-
3	Tempat parkir	Ada	√	-	-
4	AC	Ada	√	-	-
5	Wifi	Ada	√	-	-
6	Komputer	Ada	√	-	-
7	Printer	Ada	√	-	-
8	Alat kantor	Ada	√	-	-
9	Ventilasi udara	Ada	√	-	-
10	Kantin	Ada	-	√	-
11	Toilet	Ada	-	-	√
12	mushollah	Ada	-	√	-
13	Ruang merokok	Ada	-	√	-
14	Kebersihan	Ada	√	-	-
15	Kendaraan kantor	Ada	-	√	-
16	K3	ada	√	-	-

Sumber: PT Moya Kasri Wira Jatim (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 lingkungan kerja diatas menunjukkan bahwa fasilitas-fasilitas yang disediakan PT Moya Kasri Wira Jatim cukup lengkap dan memadai bagi karyawan yang bekerja, mulai dari pencahayaan sampai K3. Akan tetapi ada beberapa fasilitas dari perusahaan yang kurang memadai, diantaranya seperti kantin, toilet yang kurang bersih dan kendaraan kantor sehingga dapat mengganggu proses oprasional karyawan yang sedang bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:60) ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, diantaranya adalah perlengkapan, suasana kondusif dan hubungan kerja. Untuk melakukan sebuah aktivitas pekerjaan yang dibebankan diperlukan juga kondisi dan suasana yang nyaman dan hal itu akan tercapai apabila perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai bagi karyawannya sehingga merasa nyaman dalam bekerja.

Faktor berikutnya adalah kompensasi, menurut Darma dan Supriyanto (2017:71) mereka menjelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan baik secara finansial maupun non finansial sebagai imbalan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kompensasi dibagi menjadi dua kategori, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah bonus atau kompensasi yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap atas dasar tenggang waktu yang sesuai, sedangkan kompensasi tidak langsung adalah pemberian tunjangan lain kepada pekerja disamping gaji atau gaji tetap yang dapat dibayarkan dalam bentuk uang atau barang. Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah upah, gaji, insentif dan tunjangan. Kompensasi harus dikelola dengan baik karena kompensasi dapat membantu organisasi untuk mencapai sebuah tujuan dalam mempertahankan dan menjaga karyawan tetap

bekerja secara maksimal. Berikut dibawah ini adalah data kompensasi PT Moya Kasri Wira Jatim.

Tabel 1.4
Data Kompensasi
PT Moya Kasri Wira Jatim

Jabatan	Gaji Pokok (Rp)	Uang Makan (Rp)	Transport (Rp)	Total (Rp)
Staff Umum	2.250.000	250.000	150.000	2.650.000
Staff Keuangan	2.350.000	250.000	150.000	2.750.000
Staff Oprasional	2.150.000	250.000	150.000	2.550.000
Staff Pemasaran	2.100.000	250.000	150.000	2.500.000

Sumber: PT Moya Kasri Wira Jatim (2022)

Tabel di atas menunjukkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Moya Kasri Wira Jatim, dilihat dari data tersebut, kompensasi yang diberikan untuk bagian staff umum sebesar Rp. 2.650.000, staff keuangan 2.750.000, staff oprasional 2.550.000 dan staff pemasaran 2.500.000. kompensasi yang diberikan perusahaan masih jauh dari UMR yang telah ditetapkan dikabupaten pasuruan pada tahun 2022, dikutip dari Kompas.com UMR kabupaten pasuruan pada tahun 2022 saat ini mencapai angka RP. 4.290.133.19. Hal ini dirasa dapat mempengaruhi semangat seorang karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan diharapkan dapat membantu menaikkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan dampak yang baik bagi perusahaan atau organisasi.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah merujuk pada penelitian yang dilakukan Wairooy (2017) yang menunjukkan hasil berpengaruh signifikan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa (2018) menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan merujuk pada penelitian Candana (2018) dengan hasil signifikan, namun

penelitian yang dilakukan Pratama (2020) menunjukkan tidak berpengaruh signifikan. Penelitian mengenai kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan merujuk pada penelitian Basuki dan Puspita (2018) dan penelitian yang dilakukan Ilham dkk (2020) menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya yakni berada pada bagian variabel yang berbeda serta obyek yang berbeda. Ketidakserasian hasil penelitian terdahulu itu yang membuat peneliti ingin melakukan dan meneliti ulang terkait variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim

1.4 Manfaat Penelitian

1. Menambah kontribusi dan referensi pengembangan manajemen sumber daya manusia di PT Moya Kasri Wira Jatim dengan memperhatikan disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT Moya Kasri Wira Jatim, termasuk masalah kinerja karyawan.

