

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha saat ini sangat maju pesat. Persaingan dunia usaha yang semakin lama semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas dan menguasai pangsa pasar, dalam hal ini secara tidak langsung perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan dari segi internal nya antara lain peningkatan kualitas karyawan. Dalam sebuah perusahaan hampir semua kegiatannya melibatkan tenaga kerja manusia, sehingga keterampilan tenaga kerja manusia yang handal sangat di perlukan untuk meningkatkan kinerja yang telah di tentukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal terbesar bagi perusahaan, oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya manusia faktor yang paling utama yakni meningkatkan kinerja karyawannya terlebih dahulu. Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan sebuah perusahaan, karena tanpa memiliki karyawan dengan kualitas yang baik maka perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut (Arif Yusuf Hamali, 2013). Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik (Afif Dita Nor & Hasiolan, 2016). Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia sebagai indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rumondor, 2016). Dengan demikian karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (Suwati, 2013). Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Bila suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaannya akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, dan kemungkinan pemindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin (Trisnowati & Budiwinarto, 2013). Adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualifikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga tenaga kerja manusia perlu di kelola dengan sebaik mungkin agar dapat bekerja sesuai fungsi dan tugasnya masing-masing. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia nya dengan sebaik mungkin. Sumber daya manusia dengan kualitas yang baik secara langsung akan memberikan dampak positif terhadap kesuksesan perusahaan, namun perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan tugas kepada karyawan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawannya. Ketika kebutuhannya telah terpenuhi maka otomatis karyawan akan memberikan nilai lebih kepada perusahaan, sehingga kinerja dari karyawan juga akan di nilai baik oleh perusahaan. Dalam menciptakan kinerja karyawan yang bagus, maka di butuhkan adanya peningkatan kualitas kerja secara optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk bisa mencapai salah satu tujuan perusahaan yakni memperoleh laba yang bisa di dapat melalui kinerja yang bagus, maka di perlukan juga kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga apa yang di kerjakan bisa sesuai dengan harapan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Rumondor, 2016). Sedangkan menurut (Mangkunegara,

2016) kinerja ialah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan segala tugasnya dan tuntutan kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh seorang atasan. Dampak kinerja karyawan sangatlah jelas di dalam perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi melalui hasil kerja yang nyata dan terukur sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja nyata dan terukur tersebut pada akhirnya mampu mendorong tercapainya tujuan pada suatu perusahaan. Demikian pentingnya kinerja karyawan bagi suatu perusahaan yang membuat manajemen perlu untuk mengetahui faktor - faktor apa saja yang dianggap dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi merupakan beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan. Dampak kinerja karyawan sangatlah jelas di dalam perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi melalui hasil kerja yang nyata dan terukur sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja nyata dan terukur tersebut pada akhirnya mampu mendorong tercapainya tujuan pada suatu perusahaan. Demikian pentingnya kinerja karyawan bagi suatu perusahaan yang membuat manajemen perlu untuk mengetahui faktor - faktor apa saja yang dianggap dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi merupakan beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Lingkungan kerja di mana tempat karyawan tersebut bekerja perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Nuraini, 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja ialah suatu kondisi lingkungan di mana karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan komponen yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, berasal dari dalam maupun luar organisasi yang dapat di kendalikan dan juga tidak dapat di kendalikan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi juga akan mendorong karyawan agar lebih termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang di berikan serta tidak menyimpang dari tujuan atau misi awal perusahaan (Bachtiar, 2012). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama pendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sebab, apabila lingkungan kerja terasa nyaman dan aman dapat diduga akan memberikan dampak yang baik terhadap karyawan yang berada di dalam lingkungan tersebut. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja jauh dari kata nyaman, maka hal ini dapat berdampak buruk pada semangat kerja karyawan yang akhirnya dapat berpengaruh pada output yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan kepada konsumen menjadi kurang maksimal dan berakibat kerugian bagi perusahaan. Hal tersebut tentu saja membuat faktor lingkungan kerja tidak dapat diabaikan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan organisasi atau perusahaan tidak lepas dari beberapa faktor motivasi yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi pada karyawan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas waktu dan tenaga yang diberikan dan dilakukannya untuk perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut (Widodo, 2016) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif yang berguna untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Sedangkan menurut (Marwansyah, 2016) kompensasi ialah suatu penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinancial yang adil dan layak yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Menurut (Simamora, 1997). Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar

jam kerja, fasilitas) dan kompensasi nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmadari, 2014). Kompensasi merupakan permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan kecil maupun besar. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan dan kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan tersebut.

Di samping faktor lingkungan kerja, setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk mempunyai suatu prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Suatu prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung di antaranya disiplin dalam bekerja. Menurut (M. S. Hasibuan, 2017) mengartikan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan (Darmawan, 2013) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh semua individu termasuk karyawan yang ada di dalam perusahaan. Demi kelancaran pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta untuk memelihara suatu tata tertib di dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan suatu peraturan tentang kedisiplinan dalam bekerja. Peraturan yang dimaksud seperti absensi tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tidak meninggalkan ruangan pekerjaan tanpa adanya alasan yang jelas atau di luar kepentingan perusahaan. Dengan ditetapkannya peraturan tersebut diharapkan karyawan dapat mematuhi, sehingga karyawan mampu bekerja dengan disiplin dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat selain itu perusahaan dapat dengan mudah dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu disiplin kerja sangat penting perannya untuk meningkatkan kinerja karyawan, penerapan sistem disiplin kerja di dalam perusahaan harus lebih diterapkan dan dipertahankan keberadaannya.

Pada penelitian ini penulis mengangkat dinamika kinerja karyawan yang terdapat pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi. CV. Majesta Nusantara Banyuwangi merupakan perusahaan yang berbentuk persekutuan komanditer (CV), dan berbadan hukum, berdasarkan Akte Notaris No 1343 Tanggal 22 Juni 2016 oleh Notaris Rusli Effendi SH, M.Kn. Secara umum perusahaan ini bergerak di bidang general supplier, supplier bahan & peralatan keselamatan, supplier bahan & peralatan pengelolaan lingkungan, dan percetakan. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya CV. Majesta Nusantara memberikan kompensasi yang besarnya tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan, karena dengan menerima kompensasi yang sesuai maka kebutuhan primer mereka akan terpenuhi. Perusahaan ini juga memberikan kompensasi berupa THR kepada karyawan yaitu 1 kali gaji, dan memberikan jaminan kesehatan. Selain memberikan kompensasi, CV. Majesta Nusantara juga memberikan motivasi kerja kepada karyawannya yaitu berupa upah diatas UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), adanya upah lembur, serta selalu memperhatikan keadaan karyawannya. Jika terjadi kecelakaan dalam bekerja, karyawan akan mendapatkan tunjangan kesehatan untuk berobat. Karyawan CV. Majesta Nusantara juga menerapkan kedisiplinan. Dengan disiplin kerja pegawai CV. Majesta Nusantara yang tinggi maka dapat meningkatkan pelaksanaan kegiatan yang baik pada pegawai, menjaga suasana ketertiban dan mengatasi kendala kerja dan pada gilirannya proses pekerjaan dapat tercapai sesuai tujuan lembaga, Maka kedisiplinan pegawai CV. Majesta Nusantara menjadi penting dalam mewujudkan visi misi CV. Majesta Nusantara dan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu CV. Majesta Nusantara juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya seperti pengaturan cahaya, pengaturan suhu, fasilitas, kebersihan, tata letak, sarana keamanan dan keselamatan. Penyediaan lingkungan kerja yang baik di harapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, hal tersebut

yang akan di jadikan sebagai tolak ukur seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penjualan CV. Majesta Nusantara mengalami penurunan kinerja pada tahun 2019 lalu. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian pemasaran CV. Majesta Nusantara, kinerja perusahaan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari penurunan jumlah penjualan tahunan dalam 3 tahun terakhir dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Berikut adalah data produksi tahunan CV. Majesta Nusantara.

**Tabel 1.1**  
**Data Target dan Realisasi Omset Penjualan di CV. Majesta Nusantara Periode 2019–2021**

No	Tahun	Penjualan		
		Target	Pencapaian	Kategori
1	2019	Rp. 150,000,000	Rp. 111,517,000	Belum Tercapai
2	2020	Rp. 200,000,000	Rp. 214.136,000	Tercapai
3	2021	Rp. 250,000,000	Rp. 217,441,000	Belum Tercapai

Sumber: CV. Majesta Nusantara

Dari table 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja CV. Majesta Nusantara mengalami naik turun pada periode 2019-2021. Capaian omset penjualan pada periode 2019-2020 cenderung mengalami kenaikan yang positif dari omset penjualan yang telah ditargetkan oleh CV. Majesta Nusantara hingga kemudian mengalami penurunan yang cukup mencolok pada periode 2021. Pada periode 2021 karyawan hanya mampu mencapai omset Rp. 217,441,000 dari Rp. 250,000,000 yang ditargetkan. Berbeda dengan periode 2019-2020 dimana karyawan mampu mencapai omset Rp. 111,517,000 s/d Rp. 214.136,000 dari Rp. 200,000,000 yang ditargetkan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap lingkungan kerja CV. Majesta Nusantara Banyuwangi terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja yaitu penerangan yang kurang, yang menjadi penyebab karyawan tidak nyaman. Permasalahan lingkungan kerja yang lain adalah tempat kerja yang kurang rapi atau berantakan, sehingga membuat karyawan sulit melakukan pekerjaan dengan baik. Tempat kerja yang dimaksud adalah alat kerja yang tidak terletak pada tempatnya, bisa dilihat dari gambar dibawah ini.



Gambar 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja CV. Majesta Nusantara

Kedisiplinan kerja yakni salah satu patokan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan kinerja karyawan karena didalamnya terdapat unsur penilaian kerja seperti ketaatan, ketekunan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Setelah melakukan penelitian awal dan observasi terhadap permasalahan yang ada di

CV. Majesta Nusantara peneliti mendapatkan data mengenai absensi dan keterlambatan dari karyawan CV. Majesta Nusantara selama 10 bulan (2021). Tingginya angka absensi tidak hadir dan keterlambatan karyawan menunjukkan kinerja yang rendah dari karyawan CV. Majesta Nusantara. Data absensi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan pada Tahun 2021**

Bulan	Tidak Hadir	Terlambat
Januari	5 Karyawan	3 Karyawan
Februari	7 Karyawan	2 Karyawan
Maret	5 Karyawan	2 Karyawan
April	5 Karyawan	1 Karyawan
Mei	6 Karyawan	3 Karyawan
Juni	8 Karyawan	2 Karyawan
Juli	7 Karyawan	3 Karyawan
Agustus	8 Karyawan	3 Karyawan
September	6 Karyawan	4 Karyawan
Oktober	6 Karyawan	1 Karyawan

**Sumber:** CV.Majesta Nusantara (2021).

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang menjalankan kedisiplinan. Diketahui bahwa tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan September sebanyak 4 karyawan dan tidak hadir tertinggi terjadi pada bulan Juni dan Agustus sebanyak 8 karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan karyawan pada CV. Majesta Nusantara belum tercapai maksimal.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam hubungan kinerja karyawan pada perusahaan adalah masalah kompensasi. Kompensasi dalam hal ini bisa berbentuk materi yaitu gaji atau pendapatan yang didalamnya bisa berupa pendapatan pokok dan ditambah dengan tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan perumahan, tunjangan transport, tunjangan Hari Raya, Tunjangan Cuti. Sementara yang diterima dalam bentuk non materi seperti, fasilitas asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja, pesangon tergantung dari kebijakan masing-masing organisasi atau perusahaan. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan CV. Majesta Nusantara memberikan kompensasi sebagai bentuk motivasi kerja agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai kinerja yang bagus. Besaran kompensasi tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Besaran Kompensasi Diluar Gaji**

Jenis Kompensasi	Bentuk Kompensasi Per Bulan
Tunjangan Kehadiran	Rp. 35.000
Tunjagan Berobat	RP.25.000
Tunjangan Hari Raya Keagamaan	Rp.400.000

**Sumber:** CV.Majesta Nusantara (2021).

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa besaran kompensasi yang didapat karyawan terdapat tunjangan kehadiran, tunjangan berobat dan tunjangan hari raya keagamaan. Upah dan tunjangan ini masih dirasa belum dirasa mencukupi oleh para pekerja, sehingga perusahaan masih perlu mengevaluasi yang terjadi di dalam perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan (Wairooy, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Pratama & Supriyatn, 2020) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dream Tour & Travel. Penelitian (Dea et al., 2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Pada penelitian (Hanafi & Zulkifli, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terdapat dampak yang pasti serta signifikan terhadap kinerja karyawan dan (Bentar et al., 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember, sedangkan pada penelitian (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan dan positif terkait kinerja personil POLRI di Polsek Medan Area. Penelitian (Satedjo & Kempa, 2017) menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Penelitian (Hilmawan, 2020) menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wildwood Cikande Kabupaten Serang dan (Wardhana, 2018) membuktikan pada penelitiannya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Setiap perusahaan termasuk juga CV. Majesta Nusantara Banyuwangi pastinya membutuhkan karyawan yang berkualitas dan memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja agar bisa mencapai tujuannya. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin serta selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya dengan menjaga kenyamanan karyawan di lingkungan kerja, memberikan dan juga menjaga kedisiplinan karyawan, namun tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut. Permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja yaitu penerangan yang kurang, tempat kerja yang kurang rapi atau berantakan dan alat kerja yang tidak terletak pada tempatnya. Dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang menjalankan kedisiplinan, tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran terjadi pada bulan Agustus dan juga upah semua pekerja dibayar dalam jumlah yang sama. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, yaitu:

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan perbaikan terkait masalah-masalah yang di tulis oleh peneliti dan dapat berguna bagi perkembangan perusahaan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi.
2. Bagi Akademisi  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan bagi mahasiswa manajemen, serta dapat memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan konsep teori terkait kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas terhadap peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Masyarakat  
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan serta informasi bagi pihak lain yang mungkin memiliki masalah yang serupa.

