

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Faktor manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena selain manusia memiliki rasio dan persamaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Termulia. Juga sangat penting dan merupakan peranan yang dominan, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti: uang, mesin material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi manusia apabila manusia merupakan faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis (Efendy, 2012).

Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008).

Menurut Siagian (2011) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Simamora (2004 : 442) berpendapat kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi

mereka pada organisasi barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, Rivai (2006). Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi (Simamora 2004 : 442). Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan, bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan atas apa yang mereka kerjakan sebagai imbal balik dari pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Dengan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang harmonis para karyawan/pekerja akan merasa aman, tenang dan dalam hal kerja tidak mengenal lelah. Sedarmayati (2001:1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai maka peningkatan kinerja pegawai akan lebih mudah dicapai. Oleh karena itu lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan (Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi namun sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2004), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan ditingkatkannya disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2004:129) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Dalam artian yang lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Tohardi, 2002). Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya (Saydam, 2005).

PT Galaxy Surya Panelindo merupakan perusahaan berkala menengah yang bergerak dibidang industri kayu (*plywood* dan *bare core*), didalam bekerja perusahaan ini menginginkan hasil kerja yang maksimal dari setiap karyawan agar tujuan perusahaan terapai. Berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan pada PT Galaxy Surya Panelindo ternyata ada masalah tentang kinerja karyawan terhadap kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini tentu saja akan menjadikan karyawannya kurang disiplin sehingga membuat karyawan tidak puas dan kurang berusaha dalam bekerja yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi yang buruk terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan dari segi produksi per-bulannya selama 9 (sembilan) bulan terakhir yang telah dicapai dapat dilihat dalam table berikut ini:

Tabel 1.1 Total produksi Bulan Januari s/d September 2017

REKAP PERBULAN PEROLEHAN PRODUKSI				
NO	BULAN (2017)	HASIL PRODUKSI		JUMLAH
		PLAYWOOD	BARE CORE	
1	JANUARI	239,72 m <sup>3</sup>	189,60 m <sup>3</sup>	429,32 m <sup>3</sup>
2	FEBRUARI	283,75 m <sup>3</sup>	252,80 m <sup>3</sup>	536,55 m <sup>3</sup>
3	MARET	332,23 m <sup>3</sup>	126,40 m <sup>3</sup>	458,63 m <sup>3</sup>
4	APRIL	278,83 m <sup>3</sup>	189,60 m <sup>3</sup>	468,43 m <sup>3</sup>
5	MEI	457,12 m <sup>3</sup>	189,60 m <sup>3</sup>	646,72 m <sup>3</sup>
6	JUNI	446,90 m <sup>3</sup>	252,80 m <sup>3</sup>	699,70 m <sup>3</sup>
7	JULI	224,59 m <sup>3</sup>	0	224,59 m <sup>3</sup>
8	AGUSTUS	248,71 m <sup>3</sup>	315,99 m <sup>3</sup>	564,70 m <sup>3</sup>
9	SEPTEMBER	318,93 m <sup>3</sup>	0	318,93 m <sup>3</sup>

Sumber Data : PT.Galaxy Surya Panelindo Lumajang, diolah 2017.

Rumus cara penghitungan kubik kayu

Lebar : 4cm

Tinggi : 6 cm

Panjang 4 m : 400 cm

Maka  $L \times T \times P = 4 \times 6 \times 400$

Maka ditemukan bahwa volume satu kayu yang dimaksud adalah 9600.

Untuk mengetahui jumlah kayu dengan dimensi dan panjang 4m maka jumlah satu kubik (1.000.000) dibagi dengan volume satu potong kayu (9600) maka ditemukan 104,1667 dibulatkan menjadi 104. Maka untuk mendapat ukuran satu meter kubik dibutuhkan 104 batang kayu

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah total produksi dari bulan Januari sampai dengan September 2017 mengalami naik turun. Pada bulan Januari 2017 total produksi adalah 429,322, pada bulan Februari 2017 mengalami kenaikan 536,55, sedangkan pada bulan Maret 2017 produksi turun menjadi 458,6263, di bulan April 2017, Mei 2017 dan Juni 2017 mengalami kenaikan lagi menjadi 699,70, pada bulan Juli 2017 produksi turun menjadi 224,59, kenaikan kembali di bulan Agustus 2017 dengan total 564,70, melejit turun kembali di bulan September 2017 318,93.

Menurut manajer HRD PT Galaxy Surya Panelindo produksi yang mengalami naik turun disebabkan oleh kinerja karyawan yang semakin menurun. Pencapaian kinerja karyawan masih naik turun, salah satunya diindikasikan oleh gaji yang apabila gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja menjadi salah satu kendala yang dihadapi PT Galaxy Surya Panelindo karena lingkungan kerja disekitar tempat kerja dapat membantu mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Masalah lain yang dihadapi oleh PT Galaxy Surya Panelindo adalah masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin.

Tabel 1.2 Daftar Kehadiran Karyawan Bulan Januari s/d September 2017

Bulan (2017)	Jumlah karyawan	Rata-rata hari kerja	Total ketidakhadiran	Keterangan	
				Naik/ Turun	%
Januari	288	25	4	-	0,05
Februari	288	25	3	Turun	0,04
Maret	288	25	8	Naik	0,11
April	299	25	6	Naik	0,08
Mei	299	25	5	Turun	0,06
Juni	299	25	7	Naik	0,09
Juli	299	25	5	Turun	0,06
Agustus	300	25	6	Naik	0,08
September	300	25	10	Naik	0,13

Sumber : Data Sekunder PT. Galaxy Surya Panelindo

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan dalam bulan Januari-September terlihat naik turun, dari tabel tersebut dapat diketahui tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi pada bulan September sebesar 0,13% dan ketidakhadiran karyawan terendah terdapat pada bulan Februari sebesar 0,04%. ketidakhadiran tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan, karena semakin seringnya karyawan tidak hadir maka akan menurun pula kinerja karyawan tersebut.

Motivasi kerja yang akan menjadi kajian dalam penelitian ini adalah yang berasal dari kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, sehingga eksistensi PT. Galaxy Surya Panelindo tetap terpelihara.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada PT GALAXY SURYA PANELINDO LUMAJANG )”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi antara lain kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Mengacu pada dasar tersebut, penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja organisasi. Permasalahan yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?
- d. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ;

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ;

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan peningkatan kinerja organisasi pada PT Galaxy Surya Panelindo, dengan pengaruh konsep adanya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang ada pada PT Galaxy Surya Panelindo.

- b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan, bagi pengembangan konsep teori kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

- c. Bagi Akademisi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penentuan kebijakan pengaturan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam memberikan peningkatan kinerja pada karyawan.