

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi salah satu asset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, hal ini dikarenakan hampir seluruh kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan membutuhkan kendali manusia di dalamnya. Hubungan antara sumber daya manusia dengan perusahaan sangat erat kaitannya, karena suatu perusahaan tidak mungkin dapat menjalankan seluruh kegiatannya tanpa adanya sumber daya manusia dan begitu juga sebaliknya sumber daya manusia tidak akan dibutuhkan tanpa adanya perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Menurut Kulla, Tenius *et. al* (2018) sumber daya yang berkualitas dan kompeten sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam prosesnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan begitu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia yang ada agar memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya dalam perusahaan atau organisasi yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut akan berpengaruh terhadap upaya organisasi atau perusahaan.

Sejalan dengan persaingan yang ketat dalam dunia industri yang disebabkan karena perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan maka semua perusahaan mencari karyawan yang memiliki potensi guna memberi pelayanan terbaik serta bermanfaat. Dengan begitu perusahaan tidak

hanya memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Menurut Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika (2014), perusahaan dalam menjalankan operasional tidak hanya mengejar produktivitas tetapi lebih pada kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan, dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. Menurut Harsuko dalam Sumardjo & Priansa (2018), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Kompensasi sangat perlu untuk diberikan kepada karyawan, karena kompensasi merupakan alat sekaligus faktor penting dalam mengukur kinerja karyawan. Oleh karena itu jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan sepadan dengan kinerjanya, maka karyawan akan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan yang dipercayakan perusahaan kepadanya. Kompensasi yang

dapat diberikan perusahaan berupa pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi. Menurut Enny M (2019), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi, kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dianggap penting dan menjadi perhatian setiap perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Kompensasi wajib diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan yang bekerja didalamnya. Menurut Bangun, W (2012), kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Fajar dan Heru (2010) kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (*benefits*). Maka dengan adanya kompensasi yang diberikan tersebut, karyawan juga pastinya jadi mempunyai acuan ataupun motivasi untuk lebih meningkatkan kemampuannya agar lebih produktif dan berkualitas.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, maka dari itu setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Yantika *et., al*, (2018) dalam Wilson & Hikmah, (2020), disiplin kerja merupakan sebuah sarana bagi pihak manajerial guna menjalin komunikasi dengan hasil perubahan sikap dan

tingkah laku yang menumbuhkan rasa sadar dan ketaatan pada aturan atau ketentuan sosial yang hidup dan tumbuh di lingkungan kerja maupun masyarakat.

Disiplin kerja sendiri membutuhkan sebuah konsekuensi khusus seperti peringatan bahkan pemecatan apabila karyawan tidak mampu memenuhi harapan perusahaan. Kesadaran yang dimaksud ialah respon seseorang secara sadar dan tanpa paksaan untuk menjalankan setiap pedoman, ketentuan, dan aturan yang berhubungan dengan kewajibannya. Wawancara dilakukan kepada Bapak Agus selaku Kepala Divisi Sumber Daya Manusia menginformasikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan ditentukan pada datang tepat waktu dengan jam kerja. Namun di lapangan masih ditemukan beberapa karyawan yang datang terlambat dan sering izin tidak masuk sehingga berpengaruh terhadap kegiatan operasional perusahaan yang tidak berjalan lancar. Permasalahan lain terkait kedisiplinan ditemukan bahwa banyak karyawan yang sudah keluar ruangan sebelum jam istirahat dan belum kembali ke ruangan setelah jam istirahat selesai. Namun secara rata-rata karyawan tetap mematuhi peraturan perusahaan dengan berpakaian rapi dan mengenakan pakaian yang ditetapkan oleh perusahaan. PT. Iskandar Indah Printing Textile memberlakukan peraturan yang tegas bagi karyawan yang melanggar aturan agar lebih tertib dan disiplin dalam bekerja, kebijakan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex) atas disiplin karyawan adalah dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Berbagai macam disiplin yang ditegakkan misalnya terlambat masuk kerja maka akan diberikan teguran lisan, jika setelah teguran lisan mengulang kembali maka akan dikenakan sanksi teguran tertulis/surat peringatan.

Selain faktor kompensasi dan disiplin kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dengan adanya motivasi, diharapkan dapat membantu pekerja untuk lebih aktif dan kreatif dalam pekerjaan. Motivasi kerja juga dapat menaikkan semangat kerja pekerja yang lain dalam mengerjakan tugas untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif, motivasi merupakan proses mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Astarina *et., al*, 2019 mendefinisikan motivasi akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Memiliki motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilakukan. Motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan saat melakukan pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Jika tidak ada motivasi kerja sesama karyawan dan pimpinan perusahaan, kinerja karyawan akan menurun dan suasana kerja akan menjadi tidak kondusif, yang pada gilirannya akan mengganggu hubungan dalam organisasi.

Menurut Bangun W (2012), motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan, untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik maka sangat diperlukan motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dibanding dengan mereka yang tidak memiliki motivasi. Motivasi dapat memengaruhi prestasi seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu apabila para karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaan sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang optimal agar mendapat hasil yang maksimal, maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dari segi pemberian motivasi bagi karyawan seperti bonus dan penghargaan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan merasa tidak cepat merasa puas sehingga akan lebih meningkatkan kinerjanya sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Salah satu permasalahan yang terjadi di PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex) adalah bagaimana memberikan penghargaan kepada karyawan, karyawan yang mendapatkan penghargaan adalah karyawan yang mempunyai kinerja yang baik/bagus, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan penghargaan adalah karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah / kurang baik dalam bekerja. Selain itu penghargaan yang diterapkan di PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex) yaitu kenaikan pangkat setiap karyawan yang dilihat dari hasil kerja karyawan yang mempunyai prestasi tinggi/baik.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, jika kondisi fisik dan non fisik memadai maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dewi Puspita Sari, Megawati, & Heriyanto (2020) dalam Yantika, Herlambang, & Rozzaid (2018) menerangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika

lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman. Ke tidak sesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang. Untuk dapat bekerja dengan maksimal faktor lingkungan kerja seperti hubungan antara karyawan yang baik, penerangan yang memadai, ventilasi udara di ruang kerja yang cukup menjadi daya penggerak karyawan untuk bekerja dengan nyaman, tidak tersedianya kantin di perusahaan juga merupakan kurangnya fasilitas untuk karyawan.

PT. Iskandar Indah Printing Textile adalah perusahaan yang beralamatkan di Jalan Pakel No. 11 Kerten Laweyan Surakarta. Perusahaan ini bergerak dalam bidang tekstil manufaktur yang memproduksi kain yang disebut dengan kain *grey* yang berbahan baku dari benang, kemudian meningkatkan jenis produksi berupa kain bercorak atau lebih dikenal dengan sebutan batik *printing*. Bagian produksi di PT. Iskandar Indah Printing Textile dibagi menjadi dua departemen yaitu *weaving* dan *printing*.

Peneliti tertarik meneliti mengenai kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena penting untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Maka berdasarkan permasalahan yang ada di PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex) maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex)”.**

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dikemukakan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile?
5. Apakah kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile
2. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile

3. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Printing Textile
5. Untuk mengetahui kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi peneliti dalam mengimplementasikan materi yang telah didapatkan di bangku perkuliahan, serta diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman peneliti dalam menghadapi permasalahan secara nyata.

###### **b. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan dan referensi bagi pimpinan dan pihak manajemen perusahaan untuk memperhatikan tingkat kinerja karyawan perusahaan yang dipengaruhi dari beberapa faktor.

###### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat dijadikan perbandingan dan tambahan referensi yang dapat digunakan sebagai bahan wacana bagi penelitian selanjutnya dengan penelitian yang sama.

## 2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan peranan keilmuan pembelajaran tambahan pengetahuan dan menjadi referensi mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

