

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam perekonomian saat ini pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah usaha sangatlah penting, terutama dalam Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) seperti konveksi. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka suatu usaha akan menjadi lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting dalam suatu organisasi, sehingga dengan sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dan berhasil dapat mencapai misi dan tujuan sebuah usaha.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*), (Bangun, 2012).

Keberhasilan kinerja dalam suatu usaha dalam memenangkan persaingan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, karena pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, artinya kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh karyawan yang ada mampu menjalankan pekerjaannya dengan kebutuhan dan keinginan konsumen. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidaknya dapat dilihat dari hasil atas target yang ingin dicapai. Karyawan dikatakan

berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari target kerjanya.

Faktor yang mendukung kinerja yang perlu diperhatikan diantaranya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2007) dalam Hendry (2017) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang bersih dan aman, tata ruang yang nyaman, serta rekan kerja dan atasan yang mendukung akan membuat karyawan senang dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga tercapai kinerja yang diharapkan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pada penelitian yang dilakukan Sherren (2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Syamsul (2018), dkk menyatakan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam mendukung kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Sinungan (2008) dalam Untari (2018) menyatakan pengertian Disiplin Kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau

sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Dalam prakteknya di Derra Convection terdapat beberapa karyawan yang masih kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat atau telat masuk saat jam istirahat telah selesai. Oleh karena itu disiplin kerja dalam suatu usaha konveksi harus dilakukan dengan baik, karena tanpa adanya disiplin kerja dalam suatu usaha maka tingkat kinerja karyawan akan rendah, dan dengan begitu maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan suatu usaha.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Selvia (2014) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Deni Candra (2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja secara persial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kompensasi diprediksi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kompensasi menurut Bangun (2012) merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.

Secara tidak langsung adanya kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

yaitu pada penelitian any (2017) menyatakan bahwa Kompensasi secara nyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Riansari, dkk (2012) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Derra Convection adalah salah satu jenis Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang didirikan pada tahun 1999, tepatnya didirikan oleh Bapak H. Noer Said dan ibu Hj. Siti Mardiyah. Derra convection sebelumnya hanya sebuah konveksi kecil yang hanya memproduksi celana training, tetapi seiring perkembangannya sekarang menjadi konveksi yang memproduksi pesanan jadi seperti: celana olahraga, kemeja, seragam dan kerudung.

Fenomena yang terjadi pada Derra Convection menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang diterapkan oleh Derra Convection ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan dalam memberikan hasil yang lebih baik. Hal tersebut terjadi karena adanya faktor kedisiplinan karyawan yang kurang baik, seperti terlambat hadir, ijin, sakit, maupun tidak masuk tanpa keterangan. Kenyataan tersebut dapat dilihat dari data tingkat absensi karyawan Derra Convection selama satu tahun terakhir berikut:

Tabel 1.1  
Data Kehadiran Karyawan Derra Convection setiap Triwulan Tahun 2019

| Triwulan   | Absensi Karyawan | Total Karyawan | Total Hari Kerja | Total Kehadiran Karyawan Seharusnya | Total Kehadiran | Presentase Ketidakhadiran Karyawan |
|------------|------------------|----------------|------------------|-------------------------------------|-----------------|------------------------------------|
| Triwulan 1 | 1.648            | 471            | 77               | 12,099                              | 10,451          | 13,61 %                            |
| Triwulan 2 | 2.028            | 482            | 78               | 28,885                              | 11,017          | 16,21 %                            |
| Triwulan 3 | 1.360            | 501            | 79               | 133,183                             | 11,823          | 10,24 %                            |
| Triwulan 4 | 2.572            | 486            | 79               | 12,802                              | 10,224          | 20,1 %                             |
|            | Rata-rata :      |                |                  |                                     |                 | 15,04 %                            |

Sumber : Data Bagian Produksi, 2019

Berdasarkan hasil data dari tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa pada triwulan 1 tingkat absensi karyawan yaitu sebesar 13,61 %, kemudian pada triwulan 2 tingkat absensi karyawan naik menjadi 16,21 %, kemudian pada triwulan 3 tingkat absensi turun menjadi 10,24 %, dan pada triwulan 4 tingkat absensi karyawan naik menjadi 20,1 %. Menurut Mudiarta, dkk (2001) Dalam Taufiek (2015) menyatakan bahwa rata-rata absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam sebuah organisasi, data absensi karyawan Derra Convection menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi dalam konveksi tersebut khususnya disiplin kerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Derra Convection Di Desa Gemiring Lor Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara)”**.

## **1.2.Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan pertanyaan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Derra Convection?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Derra Convection?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Derra Convection?

## **1.3.Batasan Masalah**

Berdasarkan masalah yang ada maka penulis membatasi penelitian ini pada tiga variabel meliputi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan di Derra Convection, Jepara.

## **1.4.Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian ini yaitu :
  1. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Derra Convection.
  2. Untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Derra Convection.
  3. Untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Derra Convection.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat antara lain bagi peneliti, bagi Universitas UNISBANK Semarang dan bagi Derra Convection.

### 1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi pengembangan ilmu peneliti lebih lanjut, sehingga hasil penelitian dapat dimanfaatkan serta semakin berkembang.

### 2. Bagi Universitas UNISBANK Semarang

Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi, tambahan informasi dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti lain terkait dengan penelitian sumber daya manusia.

### 3. Bagi Derra Convection

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi Derra Convection untuk dijadikan bahan pertimbangan dan pedoman untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan.