

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia dalam menjalankan bisnisnya. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat karena kunci sukses suatu perusahaan sangat bergantung pada bagaimana mereka mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki. Menurut Hariandja (2001:3) Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan jika di lihat dari faktor selain modal.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, perubahan terjadi begitu cepat baik itu perubahan ekonomi, politik, teknologi, sosial budaya serta lingkungan bisnis. Perubahan ini tentu memaksa perusahaan untuk terus melakukan kreasi dan inovasi dalam menghasilkan produk dan layanan yang dapat memuaskan konsumen. Perusahaan yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut tidak akan dapat bertahan dalam menghadapi ketatnya persaingan. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, manajer memiliki tanggung jawab penuh dalam merencanakan, menerapkan, dan mengevaluasi berbagai kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan apa yang diharapkan. Kinerja karyawan dapat diukur dari tingkat pencapaian sasaran yang harus dicapai dalam tenggat waktu tertentu. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan

tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif, menanamkan jiwa disiplin yang tinggi pada setiap karyawan, serta pemberian kompensasi yang layak, adil, dan sesuai.

Tiffin dan Mc. Cormick (2001) menuturkan kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Sedangkan faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Definisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:12) 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.

Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif dapat membuat karyawan merasa betah di ruangnya serta merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka akan semakin meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, tidak betah, kurang termotivasi dan bahkan dapat menurunkan kinerja mereka.

Hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Permansari (2013), Potu (2013), serta Dhermawan dkk (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Arianto (2013) dan Aprillia (2011) membuktikan hal sebaliknya yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka

guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2006:444) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan sangat penting untuk ditegakkan dalam suatu organisasi untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi karena kedisiplinan adalah kunci apabila organisasi ingin berhasil mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari besarnya rasa tanggung jawab karyawan akan tugas yang dibebankan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tintami dkk (2012), Suwondo dan Sutanto (2015), serta Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Setiawan (2013) dan Neilizulfa (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja, pemberian kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Veitzhal Rivai (2011:357) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk memberikan dorongan dan motivasi agar prestasi dan kinerja mereka semakin meningkat. Kompensasi menjadi sangat penting bagi karyawan karena mencerminkan ukuran nilai dari pekerjaan karyawan itu sendiri.

Adapun hasil penelitian yang berkaitan dengan kompensasi yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016), Fauzi (2014) serta Kasenda (2013) membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012), dan Riyadi (2011) ditemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Aura Universal Rasi merupakan perusahaan jasa *man power outsourcing, business process outsourcing, recruitment dan training*; yang beroperasi sejak tahun 2004, dan dipercaya dalam membangun sumber daya manusia handal. Perusahaan ini ditunjuk sebagai *authorized agency* serta bekerjasama dengan sejumlah perusahaan Nasional dan Multinasional, dengan cakupan wilayah Jabodetabek, Bandung, Medan, Makassar, Surabaya, Semarang dan Yogyakarta. Bidang utamanya mendukung industri perbankan dengan cakupan bidang-bidang *processing, penjualan, penagihan dan call center*.

Dilihat dari indikator kinerja karyawan, terdapat fenomena dan temuan bahwa tingkat absensi, tingkat *turnover* dan pencapaian target kinerja karyawan PT. Aura Universal Rasi Semarang selama 3 tahun terakhir fluktuatif dan belum mencapai target yang diharapkan. Berikut disajikan tabel kinerja karyawan karyawan di PT. Aura Universal Rasi Semarang tahun 2016-2018.

Tabel 1.1

Kinerja karyawan PT. Aura Universal Rasi Semarang

Indikator Kinerja	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
Absensi	11%	13%	14%
Turnover	3,1%	3,5%	3,7%
Target	93%	94%	90%

Sumber :HRD PT. Aura Universal Rasi Semarang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja karyawan pada PT. Aura Universal Rasi Semarang masih belum optimal dan perlu ditingkatkan lagi. Ditinjau dari tingkat absensi pada tahun 2016 sebesar 11% mengalami peningkatan pada tahun 2017 sebanyak 2% menjadi 13%. Pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebanyak 1% menjadi 14%. Tingkat turnover pada tahun 2016 sebesar 3,1% mengalami peningkatan pada tahun 2017 sebesar 0,4% menjadi 3,5%. Pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebanyak 0,2% menjadi 3,7%. Begitupun dengan pencapaian target perusahaan yang fluktuatif dari tahun 2016-2018.

Berikut ini tabel penilaian kinerja karyawan pada PT. Aura Universal Rasi Semarang:

Tabel 1.2

Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT. Aura Universal Rasi Semarang

Hasil	Kategori
-------	----------

40 - 60	Buruk
61 - 70	Cukup
71 - 80	Baik
81 - 90	Sangat Baik
91 - 100	Cemerlang

Sumber :HRD PT. Aura Universal Rasi Semarang

Berdasarkan tabel 1.2 di atas PT. Aura Universal Rasi Semarang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya maka menetapkan standar kinerja karyawan pada kategori sangat baik yaitu jika karyawan mencapai nilai antara 81-90.

Tabel 1.3

***Summary* Kinerja Karyawan pada PT. Aura Universal Rasi Semarang**

Tahun 2019

Departemen	2019			
	Kategori	Penilaian	Skala Penilaian	Jumlah Karyawan
<i>Recovery</i>	Cemerlang	91-100	A	6
	Sangat Baik	81-90	B	14

	Baik	71-80	C	34
	Cukup	61-70	D	16
Total				70

Sumber :HRD PT. Aura Universal Rasi Semarang Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat 6 karyawan yang berada pada kategori cemerlang dengan nilai 91-100, 14 karyawan berada pada kategori sangat baik dengan nilai 81-90, 34 karyawan berada pada kategori baik dengan nilai 71-80, dan 16 karyawan yang berada pada kategori cukup dengan nilai 61-70. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. Aura Universal Semarang belum memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan karena perusahaan menetapkan standar kinerja karyawan pada kategori sangat baik yaitu jika karyawan mencapai nilai antara 81-90.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aura Universal Rasi Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan di atas, dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aura Universal Rasi Semarang ?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aura Universal Rasi Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aura Universal Rasi Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aura Universal Rasi Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aura Universal Rasi Semarang,
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aura Universal Rasi Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia bagi dunia pendidikan khususnya dalam lingkup Universitas.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan :

- a. Mampu memberikan informasi dan gambaran-gambaran tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aura Universal Rasi Semarang.
- b. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisa diaplikasikan secara nyata khususnya yang menyangkut lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja.
- c. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya.