

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Persaingan antar perusahaan di era global semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus – menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber Daya Manusia harus menjadi manusia – manusia pembelajar, yaitu pribadi – pribadi yang mau belajar dan bekerja dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal (Sutrisno, 2020). Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Mogot, dkk, 2019).

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan bagi organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Karyawan yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga (Sutrisno, 2020).

Kesuksesan dan kinerja suatu perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, serta mampu menampilkan unjuk

kinerja yang optimal. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi kepada organisasi. (Samsuddin, 2018). Kinerja Karyawan PD Mujur Jaya Cilacap sangat mempengaruhi dalam pencapaian target serta tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu, setiap Karyawan selalu mendapatkan binaan untuk meningkatkan kualitas kinerja Karyawan.

Menurut Sinambela (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.. Edison, Anwar, & Komariyah, (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Warno HRD PD Mujur Jaya Cilacap (2021), kinerja Karyawan di PD Mujur Jaya masih perlu ditingkatkan lagi karena masih ada beberapa Karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dapat dilihat dari masih ada pekerjaan yang terbengkalai yang tidak selesai tepat waktu. Selain itu, PD Mujur Jaya juga perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selama ini yang belum pernah di teliti sebelumnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, Menurut Wairoy (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja

merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku. Kinerja di PD Mujur Jaya masih belum bagus karena terkait dengan kedisiplinan kerja PD Mujur Jaya Pabrik Soun Cilacap, waktu kerja jadi tidak stabil lagi karena adanya pandemi, atau cuaca yg tidak mendukung seperti musim hujan yang datang, karena mie soun sangat membutuhkan sinar matahari buat bahan pengeringan.

Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan (Susanto, 2019).

Permasalahan yang terkait dengan kedisiplinan kerja pada PD Mujur Jaya yaitu, banyak karyawan yang masih suka telat karena terkendala transportasi yang ada disaat adanya pandemi jadi ada beberapa karyawan yang telat. Selain itu waktu kerja jadi tidak stabil lagi karena adanya pandemi, atau cuaca yg tidak mendukung seperti musim hujan yang datang, karena mie soun sangat membutuhkan sinar matahari buat bahan pengeringan berdasarkan wawancara dengan HRD,( 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsyad & Nawatmi, (2022), Athar (2020), Afandi dan Bahri (2020), Kristiadi (2019),

Oktafien (2018), Prasetyo dan Merlina (2019), Yesi (2019), Nur (2020), Harsono (2017), Razak (2018), Kepi (2020), menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian Worang (2019), Sulastini (2017), menghasilkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, oleh Kadarisman (2014) dalam Astuti dan Sari, (2018) “Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi atau perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi atau perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai”.

Berdasarkan wawancara dengan Warno HRD (2021) yang dilakukan Masalah kompensasi pada PD Maju Jaya ini yaitu karyawan merasa belum terlalu diperhatikan oleh perusahaan seperti contoh, karyawan banyak yang terlambat karena terhambat transportasi, karena perusahaan tidak menyediakan transportasi khusus karyawan sehingga memudahkan karyawan.

Berdasarkan Hasil penelitian mengenai kompensasi yang sebelumnya dilakukan oleh Arsyad & Nawatmi, (2022), Pramita (2020), Fadilah (2017), Poluakan (2019), Sulastini (2017), Arifin (2018), memperoleh hasil bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Yesi dkk (2019), menghasilkan bahwa kompensasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan kompensasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Malau (2020) lingkungan kerja yaitu semua yang menyeluruh meliputi sarana maupun perlengkapan kerja yang berada di area lingkungan karyawan yang sedang dalam bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut Menurut Adha (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selain kinerja yang optimal pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas, perlu ditingkatkan juga lingkungan kerja yang memadai perusahaan untuk mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD PD Mujur Jaya Cilacap (2021), ada fenomena terkait dengan lingkungan kerja di PD Mujur Jaya Cilacap, yaitu dikarenakan lokasi dekat dengan jalan raya jadi sewaktu-waktu jalan ramai dan bising, belum tersedianya pos satpam karna itu keamanan di sekitarnya kurang terjaga.

Hasil penelitian lingkungan kerja juga sebelumnya pernah dilakukan oleh Arsyad & Nawatmi, (2022), Athar (2020), Kepi dkk (2020), Cindy dkk (2020), Pramita (2020), Fadillah (2017), Suwanto (2019), Kristiadi (2019), Oktafien (2018), Nur (2020), Siahaan (2019), Sulastini (2017), Arifin (2018), Riyanto (2017), yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Kepi dkk (2020), Slahaan (2019), menghasilkan bahwa Lingkungan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Replikasi dari penelitian yang dilakukan Arsyad & Nawatmi, (2022), dengan variabel “Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah subjek penelitian yaitu PD. Mujur Jaya (Pabrik Soun) di Kabupaten Cilacap sedangkan yang dahulu di PT. Antarakata Group Semarang. Alasan peneliti memilih subjek penelitian tersebut adalah sesuai dengan fenomena yang telah dijelaskan di atas dan salah satu upaya agar variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dapat digeneralisasikan secara umum untuk dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Mujur Jaya (Pabrik Soun) Cilacap”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan konsep di atas, maka masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Populasi pada penelitian ini dilakukan pada semua karyawan tetap PD Mujur Jaya Cilacap.
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.
3. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2022-Januari 2024.

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk menganalisis lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Bagi pengembangan ilmu SDM Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi pimpinan (PD Mujur Jaya Cilacap)**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi DP Mujur Jaya Cilacap mengenai hubungan antara kompensasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini ini dapat menambah wawasan dalam berfikir secara kritis dan sistematis dalam kasus bidang SDM.

