

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui pentingnya kinerja karyawan, sebab suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang lebih baik pula.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, walaupun telah direkrut melalui seleksi yang baik, namun dalam melaksanakan tugasnya masih selalu menghadapi persoalan yang tidak dapat diselesaikan sendiri. Dalam hal ini masih terdapat kekurangan kemampuan dan ketrampilan pekerja, manajer dapat mengerimkan pekerja dalam suatu program pelatihan yang diselenggarakan secara khusus. Program pelatihan dapat dilakukan diluar atau didalam organisasi.

Namun, peningkatan kemampuan pekerja dapat pula dilakukan oleh manajer sendiri sebagai bagian dari fungsi kepemimpinan. Sebagai pemimpin, manajer bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pekerja, dan cara yang dapat ditempuh adalah melalui coaching, mentoring, dan counselling.

Manajer sendiri perlu mengembangkan ketrampilan dirinya sendiri sehingga mampu bertindak sebagai seorang coach, mentor, dan counsel yang akan membantu pekerja mengatasi masalah kinerja dan mengembangkan kemampuan pekerja.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : Pustaka Setia, 2012), 186.

<sup>2</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta :Aswaja Pressindo, 2014), 435-436.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawai meningkat untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan kompensasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai kinerja yang maksimal. Dengan ditambah lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dan disiplin kerja yang bagus, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja yang maksimal.

Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial banyak jenisnya misalnya gaji, upah, bonus, Komisi, tunjangan-tunjangan, tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan, lumsom perjalanan dinas atau vakansi. Kompensasi nonfinansial antara lain perumahan, jaminan sosial, asuransi kecelakaan, asuransi kematian dan asuransi pensiun.<sup>3</sup>

Seseorang yang bekerja memberikan waktu, pikiran dan tenaganya kepada organisasi perusahaan dan sebagai kontra prestasinya organisasi perusahaan memberikan imbalan (kompensasi) yang bentuknya sangat bervariasi. Sistem yang digunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan

---

<sup>3</sup> Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Indonesia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), 367-368.

dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.<sup>4</sup>

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>5</sup> Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik dimana karyawan menjalankan tugasnya dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi.

Disamping itu, masih terdapat lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan sumber daya manusia di dalamnya. Fluktuasi nilai rupiah terhadap dolar Amerika dan fluktuasi harga minyak di pasar internasional merupakan kondisi global yang mempengaruhi kinerja organisasi. Kenaikan suku bunga pada Bank Sentral Amerika mempunyai pengaruh sangat luas pada negara-negara yang orientasi transaksi perdagangannya menggunakan dolar Amerika. Akan sama halnya apabila terjadi pada lingkungan nasional seperti terjadi kenaikan harga minyak, tarif bea masuk, dan tingkat upah minimum.<sup>6</sup>

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi

---

<sup>4</sup>Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa, *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*, Surabaya, 2017.

<sup>5</sup> Alex Niti Semito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta : Ghalia, 1992), 183.

<sup>6</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), 79-80.

sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi dari seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>7</sup> Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kinerja keanggotaan menjadikan seseorang terlibat dalam kehidupan organisasi politik dan mempromosikan citra organisasi yang positif dan menyenangkan, kinerja kontra produktif mengacu pada perilaku sukarela yang merugikan kesejahteraan organisasi serta merugikan keanggotaan seseorang dalam organisasi tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Hal ini karena masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada diperusahaan. Kinerja karyawan yang dimiliki oleh konveksi Rapi Collection masih rendah dilihat dari kualitas barang yang mereka kerjakan, masih sering terdapat produk yang cacat akibat karyawan kurang fokus dalam bekerja. Hal ini mungkin disebabkan karena karyawan masih kurang puas dengan upah yang diterima dari konveksi tersebut.

Selain itu faktor lingkungan di sekitar perusahaan juga mempengaruhi kinerja mereka karena letaknya yang dekat dengan jalan raya sehingga kebisingan suara-suara kendaraan yang lalu lalang sangat mengganggu, ditambah lagi dengan tempatnya yang sempit, panas karena sirkulasi udara di tempat mereka bekerja kurang baik merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja. Masalah lain yang dihadapi oleh konveksi Rapi Collection adalah mengenai kedisiplinan. Kedisiplinan juga berperan penting bagi organisasi, sebab dari sinilah ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi harus dijalankan agar pekerjaan bisa dilakukan secara efektif. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>7</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2000), 153.

Pasalnya masih banyak dijumpai beberapa karyawan yang kurang patuh dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Beberapa karyawan ada yang melanggar standar waktu kerja. Misalnya, ada sejumlah karyawan yang memanfaatkan waktu istirahat untuk bekerja atau justru sebaliknya, sebelum waktu istirahat karyawan sudah menghentikan pekerjaannya. Ada pula karyawan yang datang dan pulang dari tempat kerja tidak sesuai aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hal tersebut terjadi karena kurang sadarnya karyawan akan pentingnya kedisiplinan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan yang ditetapkan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi. Sehingga waktu yang telah ditetapkan perusahaan dalam memproduksi barang (seragam sekolah).

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan. Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.<sup>8</sup> Agar organisasi tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling tergantung itu harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain untuk menuju pencapaian organisasi. Untuk itu perlu adanya lingkungan kerja yang baik.

Kinerja merujuk pada suatu pencapaian karyawan atas suatu tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman pengerjaannya.<sup>9</sup>

Konveksi Rapi Collection yang berlokasi di JL. Kembang joyo gang kelud Kabupaten Pati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konveksi atau pakaian jadi. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1990 ini awalnya merupakan home industri yang hanya memproduksi dasi sekolah yang terus berkembang hingga sekarang menjadi salah satu perusahaan konveksi unggulan di Kabupaten Pati.

---

<sup>8</sup> Sondang P. Siangan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), 132.

<sup>9</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Perss, 2013), 379.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardi Astutik pada PT. Sejahtera Usaha membuktikan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Usaha, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Usaha.

Kemudian Peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja. Hal ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ali Maddinsyah dan Wahyudi pada Universitas swasta di wilayah kopertis iv provinsi Banten membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen pada Universitas swasta di wilayah kopertis iv provinsi Banten, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen pada Universitas swasta di wilayah kopertis iv provinsi Banten dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen pada Universitas swasta di wilayah kopertis iv provinsi Banten.

Penelitian yang dilakukan oleh Ruri Anjayani pada home industry Ady Jaya konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen membuktikan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada home industry Ady Jaya Konveksi dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada home industry Ady Jaya Konveksi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ananta Dwi kristianto Satedjo dan Sesilya Kempa pada PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Berdasarkan penelitian diatas terdapat hasil penelitian yang berbeda. Maka dari itu variabel disiplin kerja perlu untuk diteliti ulang.

Serta penelitian yang dilakukan oleh Muliati pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Rapi Collection Pati)”**.

## **B. Batasan Penelitian**

Untuk dapat mengetahui pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis memberikan batasan sebagai berikut:

1. Variabel independen pada penelitian ini adalah kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
2. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.
3. Obyek dalam penelitian ini adalah konveksi Rapi Collection Pati yang beralamat di JL. Kembang joyo gang kelud Kabupaten Pati.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Konveksi Rapi Collection Pati?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Konveksi Rapi Collection Pati?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Konveksi Rapi Collection Pati?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Konveksi Rapi Collection Pati?
5. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Rapi Collection Pati?

## **D. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah diatas, maka disini terdapat tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Konveksi Rapi Collection Pati.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Konveksi Rapi Collection Pati.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Konveksi Rapi Collection Pati.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Konveksi Rapi Collection Pati.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Rapi Collection Pati.

#### **E. Manfaat dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam memperluas pengetahuan dan memperluas wawasan dalam ilmu pengetahuan ekonomi khususnya ekonomi Islam manajemen mengenai sumber daya manusia.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bahan kajian bagi penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi peneliti  
Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.
  - b. Bagi perusahaan  
Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan mengenai kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan konveksi Rapi Collection Pati.
3. Manfaat Akademis  
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi pada penelitian dengan topik serupa di masa mendatang.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-

masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari: halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, abstraksi, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab itu adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan gambaran jelas penelitian, sehingga pembaca atau penulis nantinya dapat memahami dengan mudah dan jelas terhadap arah pembahasan. Pada bab pendahuluan ini akan dikemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi landasan-landasan teori yang digunakan untuk memperkuat judul penelitian yang diambil oleh peneliti dan masalah yang ingin diteliti, dan terdapat penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian yang diambil oleh peneliti saat ini, kerangka berpikir serta hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini hal yang akan dikemukakan adalah jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan secara relevan dengan permasalahan dan pembahasannya.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi yaitu berisi kesimpulan dari perumusan masalah, dan pengajuan saran-saran yang dirasa perlu dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

