

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen SDM berupa sebuah hal utama yang mesti ada dalam suatu perusahaan, sebab akan dipakai untuk mengelola setiap rencana yang akan dilaksanakan, dari tersedianya manajemen SDM ini, perusahaan akan bisa mewujudkan budaya kerja yang bagus serta bisa meraih target dengan sempurna.

PT. Chakrawala Dinamika Semesta merupakan suatu Perusahaan yang bergerak di bidang *entertainment* dan kuliner. Karyawan atau SDM Perusahaan menjadi hal terpenting pada Perusahaan ini, kinerja yang optimal bisa membantu Perusahaan ini meraih target serta keuntungan, diduga PT. Dinamika Chakrawala Semesta mengalami penurunan keuntungan pada bulan maret 2024, hal ini diduga terjadi oleh penurunan kinerja karyawan pada bulan januari hingga maret 2024 yang membuat keuntungan menurun.

Kinerja karyawan diasumsikan sebagai hasil atas proses yang dikerjakan yang bisa diukur melalui kualitas dan juga kuantitas dalam melakukan kegiatan atau tugasnya saat berkerja. Faktor yang mungkin menjadi penyebab penurunan kinerja pada PT. Chakrawala Dinamika Semesta merupakan disiplin kerja kompensasi serta lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja selalu melaksanakan kegiatan dan tugas setiap harinya di suatu Perusahaan atau organisasi, kurangnya kinerja karyawan di PT. Chakrawala Dinamika Semesta mungkin dapat diakibatkan lingkungan kerja yang kurang atau belum baik.

Disiplin kerja berupa sikap serta perilaku karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, ketaatannya dalam berkerja dan menaati aturan, adanya frekuensi absensi, izin dan juga keterlambatan pada PT. Chakrawala Dinamika Semesta merupakan kurangnya kedisiplinan karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan atau *reward* yang didapatkan karyawan dari hasil perkerjaan dan tugasnya, PT. Chakrawala Dinamika Semesta mungkin memberikan kompensasi sesuai dengan hasil perkerjaan tetapi karyawan yang memiliki tingkat absen dan keterlambatan yang tinggi merasa tidak mendapatkan bonus atau kompensasi yang sesuai.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti akan melaksanakan studi berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Chakrawala Dinamika Semesta”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan asal usul yang sudah dijelaskan tersebut identifikasi masalah pada studi ini berupa

1. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan kinerja karyawan menurun
2. Disiplin kerja karyawan yang tidak baik menyebabkan menurunnya kinerja karyawan
3. Karyawan masih menganggap kompensasi yang diberikan belum sesuai
4. Berkurangnya kinerja karyawan diakibatkan disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi yang kurang baik

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berkontribusi pada kinerja karyawan PT.Chakrawala Dinamika Semesta
2. Apakah disiplin kerja berkontribusi pada kinerja karyawan PT. Chakrawala Dinamika Semesta
3. Apakah kompensasi berkontribusi pada kinerja karyawan PT. Chakrawala Dinamika Semesta
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berkontribusi pada kinerja karyawan PT. Chakrawala Dinamika Semesta

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya studi ini berupa

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Chakrawala Dinamika Semesta
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Chakrawala Dinamika Semesta
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Chakrawala Dinamika Semesta
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Chakrawala Dinamika Semesta

1.5 Manfaat Penelitian

1. Untuk Peneliti
Bisa dijadikan tambahan ilmu terhadap faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap suatu Perusahaan
2. Untuk Universitas Prima Indonesia
Menambah acuan serta refrensi untuk prodi fakultas ekonomi Universitas Prima Indonesia
3. Untuk Perusahaan bisa dijadikan evaluasi untuk PT. Chakrawala Dinamika Semesta mengenai kinerja karyawanya
4. Untuk Peneliti berikutnya dijadikan referensi dalam membantu studi yang akan di lakukan berikutnya

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diasumsikan sebagai kehidupan fisik, psikologi serta social untuk sebuah perusahaan yang berkontribusi dalam menyelenggarakan setiap rencananya dari asumsi Daryanto & Suwardi (2018: 209), lalu dari asumsi Nitisemito (2018: 209), berupa sebuah hal yang ada disekitaran pegawai yang akan membantunya dalam melaksanakan suatu tugas. Berikutnya dari asumsi Sunyoto (2019: 31) diasumsikan sebagai hal yang bisa memfasilitasi pekerja untuk membantunya dalam melaksanakan berbagai hal.

Sedarmayanti (2017, hlm. 25) menggolongkan lingkup pekerjaan sebagai 2 golongan seperti berikut.

1. Lingkungan Kerja Fisik, meliputi semua yang tersedia diwilayah kerja yang dengan langsung atau tidak bisa mendampaki setiap pekerjaanya.
2. Lingkungan kerja non-fisik diasumsikan sebagai semua fenomena yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.

1.6.2 Disiplin Kerja

Dari asumsi Afandi (2018:12) menjabarkan bila, disiplin umumnya berupa suatu tindakan manajemen dalam mendukung supaya setiap anggotanya bisa menaati setiap kebijakan yang diberlakukan dalam sebuah organisasi, biasanya mencakup: 1) kebijakan mengenai tata tertib; 2) ketaatan setiap anggota; 3) hukuman untuk yang melanggar. Berikutnya dari asumsi Ichsan & Siagian (2020) bila disiplin kerja berupa sebuah perilaku menaati, menghargai serta menghormati setiap kebijakan juga tidak akan menyimpanginya.

1.6.3 Kompensasi

Dari asumsi Busro (2018:113) menjabarkan bila kompensasi berupa suatu hal yang pekerja terima yang dijadikan alat penukar atas partisipasi jasanya teruntuk organisasi. Bila diatur secara optimal, sehingga setiap karyawan bisa bekerja dengan maksimal yang akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Lalu dari asumsi Kawiana (2020:216) menjabarkan bila kompensasi berupa biaya wajib yang mesti perusahaan keluarkan untuk membayar setiap jasa pekerjaanya. Berikutnya dari asumsi Afandi (2018:194) menguraikan indikatornya mencakup: 1. Gaji atau Upah, Upah berkaitan dengan gaji perjam. Upah biasanya dibayarkan permingguan, perbulan atau pertahun, 2. Insentif, berupa tambahan diluar gaji yang didapati pekerja, 3. Tunjangan, mencakup jaminan jiwa, kesehatan serta hiburan yang perusahaan tanggung, 4. Fasilitas, mencakup keanggotaan club, mobil perusahaan, akses jangkauan pekerjaan serta tempat parkir khusus.

1.6.4 Kinerja Karyawan

Adhari (2020:77) menjabarkan kinerja berupa hasil produksi setiap pekerja dalam melaksanakan sebuah tugas disuatu periode yang menghasilkan kuantitas serta mutu atas pekerjaan tersebut. Rerung (2019:54) menjabarkan kinerja berupa sikap yang bisa dievaluasi dari hasilnya, dimana setiap partisipasi yang diberi pekerja akan diulas tingkatanya. Sinaga (2020:14) menjabarkan bila kinerja berupa hasil dari aktivitas setiap pekerja disebuah organisasi yang didampaki beragam aspek untuk meraih target perusahaan dalam suatu periode.

1.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
Sarah Munparindah, Kusuma Agdi Rahwana dan Barin Bertian (2023)	Pengaruh Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bengkel mobil Cahya Fajar Magelang	X1= Kompensasi X2= Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Uji F = Melalui uji F secara simultan seluruh variabel X secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y Uji T = Melalui uji T secara parsial setiap variabel X masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y
Yannik Arriyati, Ferry Mulia di Manalu dan Liza Mulia Putri (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam	X1= Lingkungan Kerja X2= Stres Kerja X3= Beban Kerja X4= Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Uji F = Melalui uji F secara simultan seluruh variabel X secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y Uji T = Melalui uji T secara parsial variabel X1 & X4 tidak berpengaruh signifikan sedangkan X2 & X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y
Muhammad E di Soleh, Budi Wahyono dan Aleria (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Tulungagung	X1= Motivasi Kerja X2= Disiplin Kerja X3= Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Uji F = Melalui uji F secara simultan seluruh variabel X secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y Uji T = Melalui uji T secara parsial variabel X3 tidak berpengaruh sedangkan X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y

Sumber : Jurnal

1.8 Teori Pengaruh Variabel

1.8.1 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari asumsi Supit (2019) Lingkungan kerja berupa sebuah aspek yang bisa mendampaki kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja disuatu lingkup pekerjaan yang mendukung dengan maksimal bisa memproduksi hasil yang baik serta sebaliknya bila pegawai bekerja pada lingkup pekerjaan yang kurang baik akan menghasilkan kinerja yang buruk.

1.8.2 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari asumsi Jepry da Mardika (2020) disiplin dimaknai sebagai perilaku taat pada kebijakan yang sudah diterapkan, misalnya absensi kehadiran pekerja yang selaras pada jam yang sudah ditentukan serta menyelenggarakan tugas dengan tepat juga tidak telat. Tingginya Disiplin ini bisa mendukung kinerja setiap pegawai, sehingga hasil dari kinerja mereka akan bisa mendukung perusahaan untuk bisa meraih target yang sudah direncanakan.

1.8.3 Teori Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

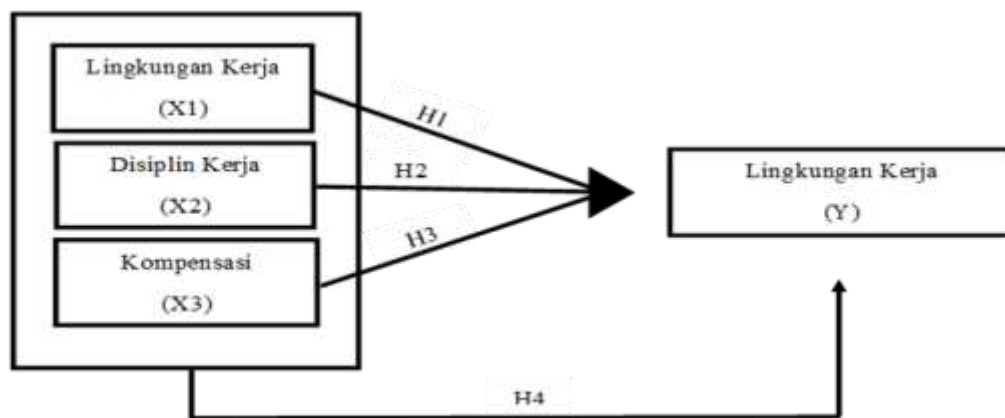
Dari asumsi Mangkunegara (2017:70) upah atau gaji bisa digolongkan sebagai kompensasi yang memerlukan suatu perbandingan, atau keselarasan pada sebuah pengkalkulasian. Dimana hal ini wajib dilaksanakan suatu pertimbangan sebelum dibagikan untuk seluruh pekerja dalam bentuk upah atau gaji.

1.9 Kerangka Konseptual

Dengan pembahasan yang ada bisa dibentuk rerangka konseptual dalam studi ini seperti berikut:

Gambar 1.1

Kerangka Konseptual



1.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang ada pada penelitian ini merupakan:

H1: Lingkungan Kerja berkontribusi pada Kinerja Karyawan PT. Chakrawala Dinamika Semesta

H2: Disiplin Kerja berkontribusi pada Kinerja Karyawan PT. Chakrawala Dinamika Semesta

H3: Kompensasi berkontribusi pada Kinerja Karyawan PT. Chakrawala Dinamika Semesta

H4: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berkontribusi pada Kinerja Karyawan PT. Chakrawala Dinamika Semesta