

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin majunya pertumbuhan ekonomi mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang ada di dalam suatu perusahaan, mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dibidangnya adalah salah satunya (Setiyono, 2015). Menurut Riniwati (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah strategi dalam menjalankan fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling* didalam setiap aktivitasnya. Manajemen tersebut dimulai dari beberapa proses yakni proses penarikan, seleksi, sampai pemutusan hubungan kerja. Yang bertujuan untuk meningkatkan efisien, efektivitas dan produktivitas (Larasati, 2018). Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan.

Menurut Mangkunegara (2008), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Rivai (2004), kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja.

PT Dipo Manunggal Jaya adalah badan usaha yang berpengalaman dengan mengerjakan proyek nasional yang terletak di Kota Tangerang. Saat ini PT Dipo Manunggal Jaya memiliki kualifikasi dalam mengerjakan proyek dengan subsektor seperti jasa pelaksana untuk kontruksi bangunan gudang dan industri, kontruksi jaringan distribusi tenaga listrik tegangan menengah, kontruksi instalasi jaringan distribusi tenaga listrik tegangan rendah, instalasi sistem kontrol dan instrumentasi,

instalasi tenaga listrik gedung dan pabrik, konstruksi jalan raya, rel kereta api, jembatan, dan landas pacu bandara. Dengan banyaknya subsektor proyek yang dikerjakan oleh PT Dipo Manunggal Jaya, maka dibutuhkan motivasi dan lingkungan kerja yang tinggi. Berikut ini merupakan data fenomena yang penulis peroleh berdasarkan observasi lapangan yang ditemukan yaitu hasil penilaian kinerja karyawan PT Dipo Manunggal Jaya :



Sumber: Divisi HRD PT Dipo Manunggal Jaya, 2022

Berdasarkan dari gambar 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan PT Dipo Manunggal Jaya ini masih belum mencapai target kinerja karyawan yaitu sebesar 100%. Disamping itu juga terjadi Fluktuasi kinerja karyawan dari tahun 2019-2021. Karenanya penting sekali untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja. Dengan pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan bisa mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja

yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. Tarwaka (2011) menyebutkan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas- tugas, lingkungan yang digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang ada di lapangan dapat dilihat dari pencahayaan di dalam ruangan kurang baik, peralatan kantor yang tidak tertata dengan rapi, minimnya sarana dan prasarana dan kurang bersahabat dengan rekan kerja. Nitisemito (2008) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi dibutuhkan untuk karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan

tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Harlie (2010) Disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembenutkannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada seorang pegawai mengartikan bahwa perusahaan akan memanfaatkan tenaga karyawan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai manfaat atau keuntungan semaksimal mungkin. Pemberian kompensasi kepada pegawai tentu akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih produktif sehingga pegawai juga akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik. Sihotang (2007) berpendapat, Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan.

Penelitian Rumawas (2018) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, menghasilkan variable beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Begitu juga menurut Alriani (2018). Namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Aldata (2018) yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Khair (2020) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, menghasilkan variable Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga menurut Santoso (2019). Namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Bahri (2019) yaitu lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Menurut Bahri (2019) yang berjudul Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Unit Induk Sumatera Utara menghasilkan variable Motivasi kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Aldata (2018) yang berjudul pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan cabang salemba yaitu Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga menurut Tusholihah (2019) yang berjudul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. Bahri (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Tusholihah (2019) yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* menghasilkan variable disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Bahri (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga menurut Primadi (2017) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat.

Menurut Mundakir dan Zainuri (2018) yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variable *intervening*, menghasilkan variable kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Purnamasari (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA yang menghasilkan variable kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya ketidakselarasan hasil penelitian yaitu ada yang menyatakan berpengaruh positif maupun berpengaruh negatif, Berdasar latar belakang yang telah disebutkan, maka judul di penelitian ini adalah **“PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DIPO MANUNGAL JAYA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Dipo Manunggal Jaya?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Dipo Manunggal Jaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Dipo Manunggal Jaya?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Dipo Manunggal Jaya?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Dipo Manunggal Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Dipo Manunggal Jaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Dipo Manunggal Jaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Dipo Manunggal Jaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Dipo Manunggal Jaya.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Dipo Manunggal Jaya

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu:

1. Bagi Akademik

Bahan kajian Studi kasus tentang beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi dalam pembelajaran sumber daya manusia untuk Mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan terutama dalam bidang personalia di perusahaan.



