

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut agar dapat meningkatkan daya saing guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan ialah suatu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut karyawan untuk melakukan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan pemilik dan juga karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan juga harus mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan yaitu suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya harus ditunjukkan dengan bukti-bukti yang konkrit dan terukur (Sedarmayanti, 2007 :22) Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013 : 122)

Kinerja yang tinggi merupakan wujud dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan hal yang penting guna menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika ada semangat yang tinggi dari karyawannya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi yang layak.

Logahan (2009: 52) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja

adalah keseluruhan alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009 : 20) Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan pengertian lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekitar karyawan yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan segala tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Disiplin kerja ialah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2022 : 2).

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan dan bagi karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009 : 28).

Perusahaan harus membuat peraturan atau regulasi dalam pelaksanaan disiplin kerja. Aturan atau peraturan yang dibuat harus dipatuhi oleh seluruh karyawan di perusahaan. Setiap perusahaan memiliki lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berbeda sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain kedua variabel tersebut, kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja kerasnya, dan kompensasi itu sendiri dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin, atau berkala karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi langsung juga memiliki peran yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Ruky, 2001: 10).

Kepentingan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan terhadap kompensasi yang diterima adalah agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya serta menjadi jaminan ekonomi rumah tangganya. (Hasibuan, 2005 : 48) Berdasarkan pengertian kompensasi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

PT. Rajawali Citra Televisi Indonesia adalah salah satu perusahaan jaringan televisi swasta di Indonesia, yang dimiliki oleh Media Nusantara Citra (MNC). Adapun produk-produknya dibagi menjadi 10 Divisi meliputi :

1. Produser
2. Assisten Produser
3. Art Director
4. Production Assistance
5. Cameramen
6. Creative
7. Grafis
8. Editor
9. Show Director
10. Program Director

Berikut data pencapaian kinerja karyawan berdasarkan indicator kinerja kegiatan PT Rajawali Citra Television Indonesia tahun terakhir pada tahun 2017-2021:

Tabel 1. 1
Target dan realisasi kinerja karyawan PT Rajawali Citra Televisi Indonesia
Tahun 2017-2021

NO	TAHUN	TARGET KINERJA PERTAHUN	REALISASI KINERJA KARYAWAN PERTAHUN
1	2017	100%	88%
2	2018	100%	89%
3	2019	100%	90%
4	2020	100%	80%
5	2021	100%	85%

Sumber PT Rajawali Citra Televisi Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat diketahui tingkat pencapaian realisasi kinerja pegawai pada tahun 2017 sebesar 88%, pada tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 1% menjadi 89%, pada tahun 2019 mengalami kenaikan 1% menjadi 90%, pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 10% menjadi 80% dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan 5% menjadi 85%.

Dilihat persentase rata-rata nilai kinerja pegawai mengalami fluktuasi dan belum dikatakan optimal. Hal ini diperkirakan masih ada beberapa kegiatan yang belum dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaannya. Hal ini bisa di sebabkan oleh pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompesasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dilakukan apabila terdapat lingkungan kerja, disiplin kerja, dan perlindungan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian latar belakang di atas, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus karyawan PT Rajawali Citra Televisi Indonesia) ”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Citra Televisi Indonesia?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Citra Televisi Indonesia?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Citra Televisi Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Citra Televisi Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Citra Televisi Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Citra Televisi Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kegunaan bagi PT Rajawali Citra Televisi Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran atau pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi yang berdampak pada kinerja karyawan.

- b. Kegunaan bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan kontribusi konseptual bagi peneliti sejenis dan akademisi lainnya guna mengembangkan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.