

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memiliki peranan penting dan tidak dapat dilepaskan dari kegiatan organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengelola sistem dan subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik dapat menunjang keberhasilan bisnis suatu perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi kegagalan bisnis suatu perusahaan.

Seiring dengan perubahan globalisasi dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidak mampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuan (Muhammad *et al*, 2016). Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yaitu kinerja karyawannya. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tercapainya suatu tujuan

perusahaan guna mendorong kemajuan perusahaan dan kemampuan bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu cara-cara untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan paling serius yang harus dihadapi oleh manajemen.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan output, baik berdasarkan kuantitasnya maupun kualitasnya. Menurut Rivai (2005:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PT. Jamu Air Mancur merupakan industri yang mengolah tanaman berkhasiat obat menjadi produk jamu obat dalam, obat luar, minuman kesehatan, kosmetik. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan jamu terbesar di Indonesia. Pada awal berdirinya, proses sortasi, pembersihan bahan, penggilingan dan pengemasan masih dikerjakan secara tradisional dengan menggunakan tenaga manusia. Seiring berjalannya waktu PT. Jamu Air Mancur berkembang menjadi perusahaan besar yang menghasilkan produk yang dikenal masyarakat baik di dalam maupun di luar negeri.

Perkembangan PT. Jamu Air Mancur terlihat dari semakin banyaknya varian produk jamu yang dikeluarkan, juga dari kuantitas karyawan yang pada awalnya hanya 11 karyawan, kini sudah memiliki kurang lebih 1800 pekerja dan beberapa unit kerja yang tersebar di Solo, Wonogiri dan Karanganyar. Salah satu unit kerja PT. Air Mancur adalah unit kerja Palur yang tepatnya berada di desa Tegalrejo, kecamatan Jaten, kabupaten Karanganyar atau lebih dikenal dengan PT. Air Mancur Surakarta. Unit ini memproduksi jamu serbuk dan obat luar dalam bentuk padat sekaligus sebagai kantor pusat.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh PT. Jamu Air Mancur. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Banyak cara yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memberikan motivasi pada diri karyawan, menanamkan jiwa disiplin kerja pada setiap karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian kompensasi yang layak dan sesuai. Maka faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Manajer harus bisa mempengaruhi karyawannya agar memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, karena dengan

motivasi kerja yang tinggi karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dengan bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan .

Pentingnya motivasi karyawan tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik (Prabu dan Wijayanti, 2016).

Selain motivasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2003;193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Jiwa disiplin kerja harus tertanam pada setiap diri karyawan saat mereka bekerja. Kedisiplinan karyawan tercipta apabila karyawan mau mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan dan melakukan setiap pekerjaan tepat pada waktunya.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Saputro dan Soedjono, 2014).

Selain motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagian dan Khuzaini (2015) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang

meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya (Siagian dan Khuzaini, 2015).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016) yang mengambil judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja pada PT. Devina Surabaya. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penulis menambahkan dua variabel independen baru yaitu Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja, serta mengganti studi kasus yang awalnya dilakukan pada PT. Devina Surabaya menjadi dilaksanakan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.

Dari uraian diatas penulis termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh setiap faktor terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian mengenai “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)”.

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka timbul beberapa pokok permasalahan yang mendasari mengapa penelitian ini dilakukan. Pokok permasalahan yang akan diteliti ini dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
2. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
3. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
4. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, manfaat dari penelitian ini sebagaimana yang diharapkan sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja karyawan bagi para mahasiswa dan masyarakat pada umumnya. Selain itu untuk memberikan pengetahuan sejauh mana pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Serta dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang berminat dengan masalah yang serupa.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi instansi terkait

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar dalam pertimbangan pengambilan keputusan mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap

kinerja karyawan yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Jamu Air Mancur Karanganyar untuk mencapai kinerja yang maksimal.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian, maka dibuat rancangan penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang berisi tentang pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pelaksanaan penelitian, statistik deskriptif, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.