

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek penting serta dapat dikatakan sebagai alat penentu dalam keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat agar kinerja yang dihasilkan dapat efektif serta optimal. Dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia juga harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2016). Dengan demikian kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan kerja atau prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat dari hasil pekerjaannya apakah sudah sesuai atau tidak dengan standar operasional yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut (F. A. Putra, Musaideq, & Mayowan, 2016).

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan kompensasi. (Kasmir, 2016).

Kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja, kesesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Nitisemito dalam Ali Chaerudin dkk, 2020). Memperhatikan lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Pada umumnya lingkungan kerja dapat digunakan karyawan sebagai wadah untuk membuktikan kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah ditugaskan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan kondusif atau baik jika karyawan mampu menjalankan tugas secara aman, nyaman, optimal dan sehat. Begitu pula sebaliknya, kondisi lingkungan kerja akan dikatakan buruk apabila karyawan tidak dapat melaksanakan kegiatan perusahaan secara optimal karena karyawan merasa tidak aman, tidak nyaman, tidak betah bekerja, dan merasa terganggu. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yakni faktor fisik di luar manusia dan faktor non fisik di suatu perusahaan. Faktor fisik ini meliputi penerangan cahaya, temperatur, kebisingan, bau-bauan, getaran mekanis, kelembaban, sirkulasi udara, tata warna, dekorasi tata letak, musik, dan keamanan. Sedangkan faktor non fisik meliputi hubungan kerja yang terjalin di perusahaan antara atasan, bawahan maupun sesama karyawan yang dapat mendukung kinerja karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja termasuk hal yang paling penting di perusahaan, karena tanpa disiplin kerja yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik. Suprayitno (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik adalah disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas, dan tanggung jawab masing-masing karyawan tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompensasi yang merupakan prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (wibowo, 2016). Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang tinggi dibutuhkan karena dengan rasa tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang terstruktur, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Namun permasalahan yang terjadi pada PT. Dwi Format Mandiri adalah kurang disiplinnya kinerja pada karyawan, ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku. Hal ini dilihat dari kehadiran karyawan yang tidak datang tepat waktu atau sering terlambat, yang tentunya akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal. Disisi lain kurang

kondusifnya lingkungan kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, selain itu tidak adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar timbal jasa pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga menyebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak maksimal karena banyak karyawan yang beranggapan bahwa terkadang besarnya tanggung jawab tidak sesuai dengan penghasilan yang didapatkan.

Pada tabel 1.1 terlihat tingkat presentase keterlambatan karyawan PT. Dwi Format Mandiri pada periode bulan Juni - Agustus 2021.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Dwi Format Mandiri Pada
Bulan Juni - Agustus Tahun 2021

Bulan	Terlambat		Tidak Terlambat	
	Juni	7 orang	22%	25 orang
Juli	5 orang	16%	27 orang	84%
Agustus	8 orang	25%	24 orang	75%

Sumber : Data Perusahaan PT. Dwi Format Mandiri

Menurut Islam kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Dimana dijelaskan dalam QS, 46 19 :

يُظْلَمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَلِيُؤَقِّبَهُمْ عَمَلُهُمْ مِمَّا دَرَجَتْ وَلِكُلِّ

Artinya :

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS, 46 : 19).

Dalam ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mencoba untuk mengangkatnya ke dalam penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DWI FORMAT MANDIRI SERTA TINJAUANNYA SUDUT PADANG ISLAM”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Format Mandiri?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Format Mandiri?
3. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Format Mandiri?

4. Bagaimana secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Format Mandiri?
5. Bagaimana pandangan islam terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Format Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Format Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Format Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Format Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Format Mandiri.
5. Untuk mengetahui pandangan islam terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Diharapkan dengan adanya penelitian dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penerapan didalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan sebagai bahan masukan kepada perusahaan PT. Dwi Format Mandiri.

3. Bagi Universitas

Dapat dijadikan salah satu sumber dan bacaan bagi para mahasiswa/mahasiswi serta sebagai bahan acuan atau perbandingan bagi penelitian selanjutnya.