

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia usaha saat ini sangat pesat. Persaingan dunia usaha yang semakin lama semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga langsung perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan dari segi internal nya antara lain peningkatan kualitas karyawan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karya dalam mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah hal terpenting dalam suatu organisasi. Tujuan organisasi pada dasarnya untuk mendapatkan keuntungan dan mempertahankan kelanjutan hidup dalam masa yang akan datang. Keberhasilan suatu organisasi untuk memperoleh tujuan dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusia didalam organisasi (Lutfita Seftian Dwi Cahyanti, dkk., 2005). Perusahaan pada umumnya harus

mempunyai SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang baik agar dapat memberikan kinerja yang maksimal sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan (Riswanda Imawan Firdaus, dkk., 2022).

Sumber daya manusia (SDM) adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, Manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Nadila, 2022).

PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi gas industri dan rumah tangga. Dalam menghadapi kompetisi bisnis dan tingginya permintaan pelanggan, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pelayanan. Salah satu langkah strategis yang dapat diambil adalah dengan mengoptimalkan kinerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kompensasi yang layak, dan penerapan disiplin kerja yang konsisten. Namun demikian, berdasarkan observasi awal,

ditemukan adanya beberapa permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia di PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung. Beberapa karyawan menyampaikan ketidakpuasan terhadap kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, serta sistem kompensasi yang dinilai belum proporsional. Selain itu, terdapat indikasi rendahnya kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur kerja, yang berpotensi menghambat pencapaian target kinerja perusahaan.

Dari fenomena dan hasil wawancara yang ada dengan karyawan PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung, bahwa kondisi lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan disiplin kerja pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung memang kurang baik. Terjadi konflik yang timbul akibat konflik antar rekan kerja atau antara atasan dan bawahan. Hal ini dinyatakan dalam teori bahwa konflik dapat muncul pada individu atau kelompok karena ketidakjelasan pekerjaan yang diharapkan mereka lakukan dan individu dengan kelompok tentang bagaimana individu menanggapi tekanan untuk menyelaraskan apa yang dipaksakan. Pemberian kompensasi yang kurang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan disiplin kerja yang kurang baik di buktikan dengan konflik yang ditemukan, penyediaan jadwal dan rute pendistribusian gas elpiji yang disediakan oleh pihak pengelola tidak dapat diterima secara langsung, supervisor dan sales. Pemberian jadwal dan rute yang tidak sejalan atau tidak searah dengan base yang menjadi rute sebelumnya sehingga menjadi permasalahan yang berkelanjutan.

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan wujud

hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Sari (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian yang diraih oleh karyawan karena mampu melaksanakan pekerjaan yang sudah dipercayai oleh karyawan tersebut. Kinerja dapat dikatakan hasil kerja yang dihasilkan dari kerja keras karyawan itu sendiri untuk mencapai target. Andry (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Marsam (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Rivai (2020) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Mondy dan Noe (2023) kinerja karyawan adalah suatu indikator yang mengukur sejauh mana seseorang memenuhi target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini meliputi pencapaian tujuan pekerjaan, kemampuan untuk melakukan kerja sama dengan mitra kerja, dan

kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Kinerja karyawan yang kurang maksimal akan mempengaruhi pendapatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Sri Agustiningi., 2022). Tindakan perusahaan yang memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan dapat memengaruhi faktor kinerja karyawan agar terciptanya kinerja karyawan dengan kualitas yang tinggi. Maka dari itu dalam mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi perusahaan dapat menerapkan sistem reward dan punishment.

Menurut Rahman dan Lataruva (2023) kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, kreativitas, inisiatif, kehadiran, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Karyawan dengan kinerja yang baik cenderung memberikan hasil yang lebih optimal dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Usman et al. (2023) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Misalnya, tingkat motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik sering kali berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang toksik atau kurangnya dukungan dari manajemen dapat menghambat kinerja.

Awa (2023) kinerja karyawan dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja kelompok. Kinerja individu mencakup hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan kinerja kelompok mencakup hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi. Candana, Ali dan Zefriyenni (2023) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Misalnya, tingkat motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik sering kali berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang toksik atau kurangnya dukungan dari manajemen dapat menghambat kinerja.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, melainkan juga oleh berbagai faktor eksternal yang memengaruhi suasana dan semangat kerja karyawan. Tiga faktor yang berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan saling memengaruhi, sehingga memerlukan perhatian serius dari manajemen perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja terbagi

menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi ruang kerja, penerangan, suhu udara, ventilasi, peralatan serta sarana pendukung lainnya. Sedangkan keadaan lingkungan non-fisik seperti hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan sesama rekan kerja.

Menurut Nitisemito (dalam Nurolis dan Ayuanti, 2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Sedangkan lingkungan kerja menurut Afandi (dalam Putri et al, 2021) merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, sedangkan lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan motivasi karyawan. Menurut penelitian oleh Hantrisna (2020), lingkungan kerja mencakup dua aspek utama, Lingkungan Fisik meliputi kondisi ruangan, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan fasilitas kerja lainnya yang langsung memengaruhi kenyamanan fisik karyawan. Lingkungan Nonfisik mencakup hubungan interpersonal antar rekan kerja dan atasan, budaya organisasi, serta suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan

komunikasi efektif.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung khususnya pada ruang kerja pegawai belum tertata dengan baik, sehingga ruang gerak yang diperlukan sangat sempit dan tidak sesuai dengan aturan untuk setiap ruang kerja yang sebenarnya (Andi Jusdiana Ahmad, dkk., 2022). Evianah dan Hartanti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Selain itu, lingkungan kerja yang berada pada pusat kota sehingga menimbulkan banyaknya suara- suara bising yang dapat mengganggu kinerja para karyawan yang ada di kantor tersebut. Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara fisik maupun psikologis dapat meningkatkan semangat dan produktivitas

karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan rasa betah, memperkuat kolaborasi antarpegawai, serta mengurangi tingkat stres yang dapat menghambat kinerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari tata ruang, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, hingga hubungan antarindividu di dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja dinyatakan bahwa keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja karyawan yang juga baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu sangat penting bagi perusahaan memperhatikan lingkungan kerja untuk memberikan kenyamanan bagi para karyawan serta membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Tabel 1 - Research gap Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Syahrul H Jumang (2019)
Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Oktabintoro Anom Subakti (2021)
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Henny Novriani Gultom, dkk., (2021)
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara"	Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Andri Naufal Azmi Hasibuan (2019)

Mathis dan Jackson (2023) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, termasuk gaji, tunjangan, bonus, serta penghargaan non-materi

seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan. Kompensasi merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksudkan sebagai penghargaan balas jasa atas kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Semua karyawan disini adalah tenaga kerja yang bekerja dan menerima upah di dalam hubungan kerja dengan perusahaan dengan sumber daya manusia sebagai aset utama maka semua insan berusaha memiliki tanggung jawab dalam pencapaian pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Fenomena yang ada pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung pemberian kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan sehingga mengakibatkan karyawan malas dalam menyelesaikan pekerjaannya Endang Sugiarti (2020). Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangatlah beragam. Kompensasi diberikan dalam bentuk apapun yang dianggap sesuai dan

setimpal dengan apa yang telah dikerjakan karyawan. Menurut Simamora (2020) kompensasi memiliki beberapa terminologi antara lain upah dan gaji yang biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, adanya tambahan berupa insentif, tunjangan yang bisa berbentuk asuransi ataupun liburan dan juga fasilitas-fasilitas lainnya.

Pemberian kompensasi kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang. Kompensasi juga dapat berupa asuransi, fasilitas kerja, paket liburan dan tunjangan lainnya. Hal ini dilakukan agar kebutuhan karyawan terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, diharapkan kinerjanya akan maksimal. Menurut Hasibuan (2023) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, baik berupa uang, barang, maupun pelayanan.

Kompensasi harus dirancang sedemikian rupa untuk memotivasi karyawan. Dessler (2023) Kompensasi adalah semua bentuk penghargaan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa dan kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan produktivitas dan loyalitas. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus memerlukan perhatian khusus oleh perusahaan. Kompensasi harus mempunyai dasar yang kokoh, benar, dan adil. Apabila kompensasi dirasa tidak sesuai maka akan menyebabkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu supaya dapat menjaga

karyawan yang baik, maka pemberian kompensasi dibuat sedemikian rupa, agar karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai, dan rela untuk bertahan di perusahaan.

*Tabel 2 - Research gap Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Alni Andriani dan Riyan Mirzan Faris (2021)
Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerjaterhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja	Arifin, dkk., (2023)

Menurut Husain (2018) Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Silalahi dan Bangun (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diamanatkan dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Menurut Hasibuan (2024) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan serta keteraturan dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan waktu dan prosedur

yang telah ditetapkan.

Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif SDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil optimal. disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Luthans (2024) disiplin kerja adalah pengendalian diri karyawan untuk tetap fokus dan taat pada aturan perusahaan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tentunya bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk mendisiplinkan karyawannya, terlebih seperti PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung yang memiliki 150 karyawan yang memiliki sifat yang berbeda-beda. Pimpinan perusahaan harus bisa memberikan pemahaman akan pentingnya disiplin kerja bagi perusahaan dan menerapkan sanksi bagi pelanggar aturan yang berlaku di perusahaan. Aturan-aturan yang berlaku

diperusahaan tidak hanya yang berupa aturan tertulis tetapi terdapat aturan yang tidak tertulis yang seharusnya telah dipahami oleh seluruh karyawan. Menurut Sutrisno dalam Alhusaini, dkk (2020) memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat suatu kesenjangan gap yaitu perbedaan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda – beda juga menunjukkan adanya research gap Variabel disiplin kerja pada penelitian Pesik, Sepang, dan Rotinsulu (2019) , Fauzi dan Wakhidah (2020), Koyongian dan Dotulong (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Hasyim, Maje, Alimah, dan Priyadi (2020) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Tabel 3 - Research gap Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial	Muhammad Zaenal Arifin dan Hadi Sasana (2022)
Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja	Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Syafruddin Kitta, dkk., (2023)

Terhadap Kinerja Pegawai		
--------------------------	--	--

Kinerja merupakan suatu hasil dari output karyawan pada suatu perusahaan, hal ini menjadi permasalahan utama perusahaan dalam menilai kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap tanggung jawabnya apakah seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal. Dan setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya bisa terampil, kompeten, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya Muhamad Ekhsan (2021). Moeheriono (2023) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral atau etika. Menurut Busro (2020) kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Menurut Hartini et al. (2023) kinerja karyawan merupakan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas. Beberapa faktor yang turut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja seperti, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, stres kerja, kondisi fisik suatu pekerjaan,

komitmen organisasi, iklim organisasi, wewenang, motivasi, disiplin kerja, inisiatif.

Pada dasarnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan (Gabreila et al, 2018). Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan. Dalam kasus ini peneliti memilih PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung sebagai objek penelitian, karena hal ini selaras dengan fenomena di PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung.

Menurut Mangkunegara (2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi melalui hasil kerja yang nyata dan terukur sesuai tanggung jawab atau tugas yang diberikan. (Darmawan, 2021).

Mengacu terhadap masalah Perusahaan yang sudah dijelaskan maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANGGALA JAYA GAS TULUNGAGUNG”

## 1.2. Rumusan Masalah

Hal-hal yang menjadi latar belakang masalah terdapat delapan pertanyaan sebagai rumusan dalam masalah di kegiatan meneliti, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung?
5. Menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Hal-hal yang melatarbelakangi perumusan masalah yang sudah dipaparkan sehingga tujuan atas kegiatan meneliti ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung?
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung?
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung?

4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung?
5. Menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Kegiatan meneliti ini diinginkan bisa memberi manfaat yaitu :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bisa menjadi landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung.