

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam setiap organisasi ataupun perusahaan. Agar kegiatan manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan luas dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan sebaik dan seoptimal mungkin agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guna mempertahankan daya saingnya. Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam peningkatan produktivitas adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Aulia, 2023) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang ditunjukkan oleh karyawan setelah melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepada mereka.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, (Sembring, 2020). Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan mendukung memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap kepatuhan, penghormatan, dan penghargaan terhadap peraturan Perusahaan, baik bersifat

tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan untuk menjalakkannya, termasuk menerima konsekuensi atas pelanggaran, (Thoriq, 2023).

Karyawan yang selalu datang dan berangkat tepat waktu, mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan hasil memuaskan, dan mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku mencerminkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, (Agustin, 2023). Tingginya tingkat disiplin kerja berdampak pada peningkatan efektivitas kerja, pengurangan tingkat kesalahan dalam pekerjaan, serta peningkatan efisiensi operasional Perusahaan secara keseluruhan.

Adapun faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi. (Aulia, 2023) berpendapat bahwa kompensasi mencakup seluruh bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Agar tercapainya suatu keselarasan tujuan, perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2020) menunjukkan bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji yang diberikan kepada karyawan setiap bulan, dan insentif (komisi dan bonus) yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kerja, dan kompensasi non finansial berupa tunjangan yang diberikan Perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. Bakrie Pipe Industries (PT. BPI) yang merupakan bagian dari bakrie brothers kini telah menjadi perusahaan pipa baja terbesar dan terkemuka di Indonesia. PT. BPI memproduksi berbagai macam pipa baja, seperti pipa saluran minyak dan gas, elektroda listrik, hingga pipa struktural untuk

konstruksi bangunan dan konstruksi *offshore*. Dengan total area sebesar 38 ha yang berlokasi di Bekasi, Jawa Barat, PT BPI mengoperasikan 5 pabrik dengan kemampuan yang berbeda-beda. Semua pabrik manufaktur ini dilengkapi dengan mesin teknologi terbaru yang menggunakan *High Frequency Electric Resistance* atau *High Frequency Electric Induction Welding*. Pipa yang dihasilkan mulai dari diameter ½” hingga 24” dengan ketebalan mulai dari 1,5 mm hingga 15,9 mm. Fasilitas tambahan seperti peralatan pengujian tidak merusak, laboratorium pengujian merusak, gudang bahan baku dan pipa dan fasilitas lainnya menyokong produk pipa yang berkualitas internasional. Hal tersebut merupakan masalah penting dalam pelaksanaan SDM terkait dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan serta mendukung pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia.

Kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai melalui berbagai faktor, di antaranya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan Kompensasi kerja, (Aulia, 2023). Faktor ketiga ini memiliki keterkaitan erat dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan kepada 33 karyawan PT. BPI melalui penyebaran kuesioner terkait variabel yang akan diteliti, ditemukan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan. Penurunan ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, sehingga dilakukan pra-survei guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut.

Tabel 1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries

Variabel	Puas (%)	Tidak Puas (%)
Lingkungan Kerja	15,2%	84,8%
Disiplin Kerja	18,2%	81,8%
Kepemimpinan	60,6%	39,4%
Kompensasi	48,5%	51,5%
Stres Kerja	66,7%	33,3%
Beban Kerja	81,8%	18,2%

Sumber : PT. Bakrie Pipe Industries, 2025

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Bakrie dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin, dan kompensasi. Sebagian besar karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja (84,8%), disiplin kerja (81,8%), dan kompensasi (51,5%). Faktor lain seperti kepemimpinan, stres, dan beban kerja juga turut berpengaruh meskipun lebih rendah.

Selain dari hasil pra-survei, kondisi aktual di lapangan juga menunjukkan indikasi menurunnya kualitas kinerja karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Pada Tahun 2023-2024.

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries

PENILAIAN KINERJA	TAHUN 2023		TAHUN 2024	
	JUMLAH ORANG	PERSENTASE	JUMLAH ORANG	PERSENTASE
SANGAT BAIK	3	3,57%	4	4,76%
BAIK	36	42,88%	30	35,72%
CUKUP	35	41,68%	40	47,62%
KURANG	10	11,94%	10	11,90%
TOTAL	84	100.0%	84	100.0%

Sumber: PT. Bakrie Pipe Industries, 2025

Berdasarkan data penilaian kinerja tahun 2023 dan 2024, mayoritas karyawan PT. Bakrie Pipe Industries hanya masuk dalam kategori “Cukup”, dengan proporsi 41,68% di tahun 2023 dan meningkat menjadi 47,62% di tahun 2024. Sementara itu, hanya sebagian kecil karyawan yang menempati kategori “Sangat Baik” (3,57% di 2023 dan 4,76% di 2024). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum menunjukkan performa optimal yang diharapkan oleh manajemen perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi menunjukkan adanya beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja di PT. Bakrie Pipe Industries tergolong kurang baik. Hal ini terlihat dari aspek keamanan

dan kondisi kerja yang masih belum optimal. Informasi lebih rinci mengenai kondisi lingkungan kerja disajikan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Kondisi Lingkungan Kerja di PT. Bakrie Pipe Industries

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Keamanan Kerja		✓
2	Kondisi Kerja		✓
3	Cahaya/Penerangan	✓	
4	Hubungan Kerja:		
	a. Cara Komunikasi Kerja antara atasan dan bawahan	✓	
	b. Cara Komunikasi Kerja antar sesama Karyawan	✓	
5	Penggunaan warna ruang kerja	✓	

Sumber : PT. Bakrie Pipe Industries, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa lingkungan kerja di PT. Bakrie Pipe Industries masih ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik yaitu pada keamanan dan kondisi kerja yang diperlukan. Berikut fasilitas pada lingkungan kerja yang tersedia di PT. Bakrie Pipe Industries bisa dilihat pada tabel 1.4, yaitu :

Tabel 1.4 Fasilitas Lingkungan Kerja di PT. Bakrie Pipe Industries

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/Sedang/Kurang Baik)
1	Lampu	35	Baik
2	Penyaring Udara	10	Baik
3	Alat Peredam Suara	12	Baik
4	Alat Pemadam Api Ringan (APAR)	2	Baik
5	Pendinginan Ruang (AC)	8	Baik
6	Komputer	15	Baik
7	Kantin	1	Sedang
8	Masjid	1	Baik

Sumber: PT. Bakrie Pipe Industries, 2025

Berdasarkan Tabel 1.4, dapat disimpulkan bahwa fasilitas di PT. Bakrie Pipe Industries masih belum optimal. Jumlah alat keselamatan, peredam suara, dan fasilitas pendukung seperti kantin belum memadai, sehingga berpotensi mengganggu kenyamanan, menurunkan fokus, dan menghambat produktivitas kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ketidakkonsistenan dalam penerapan aturan dapat menimbulkan ketidakadilan dan ketimpangan perlakuan, seperti sanksi yang tidak merata atas pelanggaran. Hal ini dapat menurunkan motivasi, etos kerja, dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil observasi terkait dengan kehadiran karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries juga masih dikategorikan kurang baik, berikut data Absensi kerja karyawan bisa dilihat pada tabel 1.5 pada bulan Maret 2024-Maret 2025, yaitu:

Tabel 1.5 Data Absensi Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries pada bulan Maret 2024-Maret 2025

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Kriteria Absensi				Jumlah Ketidakhadiran
			Terlambat	Sakit	Izin	Alfa	
1	Maret	19	25	3	9	1	38
2	April	20	33	5	10	1	49
3	Mei	20	24	10	15	2	51
4	Juni	19	37	5	12	1	55
5	Juli	23	30	10	3	5	48
6	Agustus	22	18	5	2	3	28
7	September	20	25	7	1	4	37
8	Oktober	23	15	4	2	3	24
9	November	20	16	5	2	2	25
10	Desember	19	27	6	3	4	40
11	Januari	20	28	5	2	3	38
12	Februari	20	26	7	3	2	38
13	Maret	19	20	11	5	0	36

Sumber: PT. Bakrie Pipe Industries, 2025

Berdasarkan Tabel 1.5, tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi dengan rata-rata lebih dari 40 kejadian per bulan, dan puncaknya 55 kasus

pada bulan Juni. Keterlambatan dan izin mendominasi absensi, terutama keterlambatan di bulan Juni (37 kasus) dan April (33 kasus), serta izin di bulan Mei (15 kasus) dan Juni (12 kasus). Hal ini mencerminkan potensi demotivasi dan ketidakteraturan etos kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi kerja yang tidak memadai menjadi penyebab utama turunnya kinerja karyawan. Ketidaksesuaian antara gaji dan beban kerja, kurangnya penghargaan atas pencapaian, serta tidak adanya sistem insentif yang adil dapat menimbulkan rasa kecewa dan demotivasi. Karyawan yang merasa tidak dihargai secara layak cenderung mengalami penurunan loyalitas, kurang memiliki inisiatif, dan bahkan berpotensi mencari peluang kerja di tempat lain. Apabila aspek kompensasi ini diabaikan, karyawan tidak hanya kehilangan semangat kerja, tetapi juga keterikatan emosional terhadap Perusahaan menjadi semakin lemah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bakrie Pipe Industries”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries ?
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang terjadi, maka dapat ditarik kesimpulan tujuan dari penelitian ini, meliputi:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat dan dapat dijadikan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya kajian ilmu pada mahasiswa universitas bhayangkara jakarta raya, khususnya kajian ilmu mahasiswa program studi manajemen SDM yang mengkaji tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Harapan penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pemahaman mendalam mengenai bagaimana lingkungan kerja yang kondusif, tingkat disiplin kerja yang tinggi, dan kompensasi yang adil terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang sederhana agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan pembahasan tentang data-data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data, atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, serta metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisikan uraian terkait kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.