

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada Unsur Sumber Daya Manusia. Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bisa dipasarkan. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, SDM, dan kemampuan teknologis dan sistem (**Simamora, 2016**).

Pizza Hut adalah sebuah restoran berantai dan waralaba makanan internasional yang mengkhususkan pizza. Saat ini, Pizza Hut merupakan restoran pizza berantai terbesar di dunia dengan hampir 12.000 restoran dan kios pengantaran-ambil keluar di lebih dari 86 negara. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Yum! Brands yang juga merupakan salah satu restoran terbesar di dunia dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang baik karena berkaitan dengan nama yang besar dan di bilang dengan harga yang mahal. Berikut ini merupakan data Produk di Pizza Hut :

TABEL 1.1

Target dan Realisasi Hasil Produk Di Pizza Hut Basko yang berelokasi ke Khatib Sulaiman Padang Selama Tahun 2016 – 2018

Tahun	Nama Produk	Target penjualan/produksi	Realisasi Penjualan	Pencapaian
2016	Pizza	Rp.534.000.000	Rp.612.000.000	114.60%
	Pasta	Rp.300.000.000	Rp.311.000.000	103.66%
	Side dishes	Rp.160.000.000	Rp.185.000.000	115.63%
	drink	Rp.250.000.000	Rp.289.000.000	115.6%
2017	Pizza	Rp.556.000.000	Rp.620.000.000	111.51%
	Pasta	Rp.312.000.000	Rp.320.000.000	102.56%
	Side dishes	Rp.180.000.000	Rp.188.000.000	104.44%
	drink	Rp.263.000.000	Rp.290.000.000	110.27%
2018	Pizza	Rp.505.000.000	Rp.430.000.000	85.15%
	Pasta	Rp.281.000.000	Rp.119.000.000	42.35%
	Side dishes	Rp.173.000.000	Rp.151.000.000	87.28%
	drink	Rp.230.000.000	Rp.211.000.000	91.74%

Sumber : Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang

Dari tabel 1 diatas dapat dianalisis hasil produk cenderung fluktuatif (naik-turun).Realisasinya paling rendah terjadi pada tahun 2018 yaitu pada Pizza 85.15% dan pada Pasta 42.35% ,Side Dishes 87.28% serta Drinks adalah 91.74% yang tidak memenuhi target.

Realisasi produk ini selama 3 tahun tersebut hanya 2 tahun yang mencapai target yaitu pada tahun 2016 dan 2017 dan satu tahun pada 2018 belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Penurunan kinerja karyawan ini bisa disebabkan oleh terganggunya proses produksi yang berjalan. Hal ini diduga terjadi karena masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kuantitas pekerjaan. Maksudnya adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang seefektif dan seefisien mungkin. Selain itu dengan mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan atau seberapa besar nilai atau target yang dapat dicapai dikarenakan mereka diberikan target juga dapat digunakan sebagai acuan dalam mengukur produktivitas SDM.

Kompensasi yang kurang optimal selain dari pengaruh Kinerja Karyawan dapat juga dilihat dari Disiplin kerja yang dapat merencanakan pada saat karyawan melaksanakan pekerjaannya serta mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan **Mujiati (2016)**.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Suatu perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan membawa dampak yang baik bagi para pekerjanya sehingga akan mencapai kinerja yang maksimal, namun sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka tidak menutup kemungkinan akan berdampak buruk juga kepada para karyawan **Nugrahaningsih (2017)**.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan kompensasi, kinerja dan disiplin kerja yang baik dimiliki oleh para karyawannya, sehingga memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Sumber daya manusia yang didasarkan atas kompetensi akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter SDM yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (*the right man on the right place*), maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya.

Apabila kinerja karyawan rendah maka akan terjadi in-efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja tersebut berdampak negatif. Untuk itu setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar tujuan dan kelangsungan hidup atau operasional dari perusahaan dapat tercapai. Dalam mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi dan Disiplin kerja.

Menurut **Usman (2016)** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Menurut **Fahmi (2016)** kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Pizza Hut dengan memberi judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dalam kegiatan literature Sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat di identifikasikan masalahnya sebagai berikut:

1. Adanya hambatan yang menimbulkan disiplin kerja berkurang terhadap karyawan pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
2. Karyawan masih belum mampu bekerja secara etis dan profesional di tempat kerja pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
3. Adanya kesalahan yang mengakibatkan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan terhadap karyawan pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
4. Kurangnya kontrol terhadap alat kerja yang ada pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
5. Adanya karyawan yang kurang professional sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
6. Rendahnya kinerja karyawan akibat kondisi karyawan yang kurang disiplin pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
7. Kompensasi yang diberikan belum maksimal sehingga berdampak pada disiplin karyawan pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
8. Hubungan yang kurang baik antara atasan dan bawahan dapat menurunkan kinerja karyawan pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
9. Kepuasan kerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan belum maksimal pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
10. Kurangnya kerjasama terhadap anggota karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat disiplin kerja pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.

1.3 Batasan Masalah

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan masalah tersebut adalah Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel Intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang?

7. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Peneliti

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang akan nantinya diharapkan adalah :

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam instansi untuk masa yang akan datang khususnya dalam hal Kompetensi, Profesionalisme dan Disiplin kerja agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.