

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam menggapai tujuan. Dalam hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik dan benar. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, serta usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu organisasi. Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya sekedar rasa memiliki, sumber daya manusia tersebut seharusnya juga harus berkualitas dan memahami istilah positioning layaknya *“The Right Man in The Right Place on The Right Time”*.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi (Hartati dkk, 2020).

Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja (Mangkunegara, 2012). Menurut Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sedangkan menurut Kasmir (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*Individual Performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*Corporate Performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen, kompensasi dan disiplin kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja (Rivai, 2011) adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sedangkan kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2016). Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Saluy & Treshia (2018) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Hasibuan, 2010). Lain halnya dengan pengertian motivasi yang diungkapkan oleh Ardana dkk, (2012), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang untuk

melakukan dan memberikan sesuatu hal yang berdampak positif serta berguna bagi perusahaan tersebut. Pengaruh motivasi kerja menurut Hendrianto (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prihandono (2018) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. Demikian pula hasil penelitian Shanti dan Dewi (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai perusahaan daerah pariwisata Provinsi Jawa Barat. Adapun faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan (Ardana, dkk, 2012). Adapun pendapat lain menjelaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. Kompensasi adalah sebuah konsep yang tidak biasanya diberikan perhatian di banyak organisasi. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Sedangkan menurut Widodo (2016) menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adhi (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah. Sedangkan hasil penelitian Damayanti (2013) menemukan bahwa kompensasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Demikian pula hasil peneliti Ningtyas (2016) menyimpulkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Greenfields Indonesia.

Adapun hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti dengan pimpinan HRD & GA PT. Surya karya Setiabudi melalui media wawancara menemukan fenomena yang terjadi dalam hal disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi masih kurang mendapatkan perhatian dari perusahaannya. Hal ini dapat dilihat data sekunder yang di dapatkan terkait tingkat kedisiplinan karyawan dengan indikator kehadiran karyawan berdasarkan ketepatan waktu dalam bekerja, sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Kehadiran Karyawan PT. SKS Pada Bulan Januari - Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat
Januari	110	30
Febuari	110	29
Maret	110	33
April	110	25
Mei	110	35
Juni	110	40
Juli	110	31
Agustus	110	27
September	110	37
Oktober	110	33
November	110	27
Desember	110	33

Sumber: HRD & GA PT. SKS, 2020

Fenomena lain yang terjadi adalah mengenai motivasi kerja, kebijakan lainnya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan fasilitas bagi karyawan dalam upaya memberikan motivasi dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Menurut Rivai dan Sagala (2013) mengemukakan bahwa semakin kuat motivasi kinerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi kinerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan. Adapun upaya yang dilakukan PT. Surya Karya Setiabudi diantaranya memberikan jenjang karir, pelatihan dan bonus tunjangan bagi

karyawannya sesuai dengan kontribusi dan prestasinya. Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Manajer HRD.

Selain Disiplin kerja dan motivasi kerja fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi. Menurut Sinambela (2018) menyatakan bahwa Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Adapun upaya yang dilakukan PT. Surya Karya Setiabudi dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat di lihat pada data sekunder sebagai berikut;

Tabel 1.2
Daftar Kompensasi Karyawan Pada PT. SKS

No.	Jabatan Pegawai	Fasilitas Yang Diberikan
1.	<i>Driver Dumptruck Dan Mixer</i>	Gaji, Tunjangan (Hari Raya, Uang Makan, Ritase, BPJS, Mess Karyawan)
2.	Staff Kantor	Gaji, Tunjangan (Hari Raya, Uang Makan, Insensif, BPJS)
3.	Supervisor	Gaji, Tunjangan (Hari Raya, Uang Makan, BPJS, Tunjangan Jabatan)
4.	Manajer	Gaji, Tunjangan (Hari Raya, Uang Makan, BPJS, Tunjangan Jabatan)

Sumber: HRD & GA PT. SKS, 2020

Berdasarkan fenomena yang ditemukan pada saat pra penelitian dan penelitian terdahulu diatas maka penulis tertarik untuk melakukan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Karya Setiabudi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin merumuskan suatu permasalahan yang akan diterjemahkan menjadi satu pertanyaan umum, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Karya Setiabudi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Karya Setiabudi?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Karya Setiabudi?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Karya Setiabudi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas pertanyaan khusus di atas. Berdasarkan perumusan masalah maka dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Karya Setiabudi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Karya Setiabudi.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Karya Setiabudi.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Karya Setiabudi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu Manajemen khususnya aspek Sumber Daya Manusia (SDM).
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata untuk dunia manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan maupun evaluasi bagi pihak PT. Surya Karya Setiabudi (SKS).

1.5 Batasan Penelitian

Pembatasan suatu penelitian digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian agar tercapai. Beberapa Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu: disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan 1 variabel dependen adalah kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Surya Karya Setiabudi pada tahun 2021.