

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Dalam menghadapi situasi persaingan pasar yang semakin berat, tidak ada pilihan lain bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerjanya melalui pembenahan diberbagai aspek baik yang berkaitan dengan masalah karyawan, operasional, pemasaran, dan juga berkaitan dengan pemberdayaan karyawannya. Perusahaan perlu memandang karyawan tidak hanya sekedar sebagai tenaga kerja semata tetapi lebih sebagai asset perusahaan yang sangat penting untuk dikelola dengan baik.

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang semakin ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan dari aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun aspek sumber daya manusia, Sukmawati (2008).

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat

menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Yulianthini, *et.al.*, (2016). Kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat, Riana (2013). Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya, Mangkunegara (2012).

Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, pimpinan perusahaan juga harus memperhatikan disiplin kerja dan kompensasi karyawannya, karena kedua hal tersebut sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan. Hilangnya disiplin dan kompensasi akan berpengaruh terhadap efektifitas tugas pekerjaan dan efisiensi kerja. Bukan hanya kompensasi saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, kedisiplinan kerja pun merupakan bagian yang mempengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan. Hariandja (2002) mengemukakan bahwan untuk meningkatkan kinerja faktor yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan disiplin. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena rendahnya disiplin kerja, yaitu karyawan selalu datang dan pulang tidak tepat pada waktunya, tidak mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahardika, *et.al.*, (2016). Sebelumnya, yaitu tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina, menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Labudo

(2013), tentang Disiplin kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado, penelitian ini mengungkapkan disiplin kerja dan kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan memiliki nilai yang signifikan. Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013), tentang kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dan kurangnya pemberian kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan ketidakhadiran karyawan dan ketidaksiplinan karyawan pada peraturan perusahaan. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Tri Hasta Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri *manufacture lubricants* untuk mesin-mesin pabrik yang skala besar maupun hanya untuk kendaraan bermotor lainnya, yang berkantor pusat di Kedoya Jakarta Barat. PT. Tri Hasta Perkasa mempunyai beberapa cabang di daerah-daerah tertentu seperti : Bandung, Sukabumi, Yogyakarta, Medan, Makassar dan Bangka.

Peningkatan intensitas karyawan mengundurkan diri dari perusahaan disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan dari pemberian kompensasinya. Hal ini tentunya akan membuat tingkat kinerja dan produktivitas perusahaan menjadi menurun dikarekakan PT. Tri Hasta Perkasa tidak lagi hanya berkonsentrasi pada masalah penjualan dan pemasaran saja tetapi juga terpecah kepada masalah

sumber daya manusia yang semakin kurang kuantitas, kualitas serta motivasi kerja karyawannya.

Tabel 1.1
Data turnover Karyawan PT. Tri Hasta Perkasa
Tahun 2015

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
> 1 Tahun	54	13	4
Total	54	13	4
Persentase	100%	24.07%	7.41%

(Sumber : HRD PT. Tri Hasta Perkasa, 2015)

PT. Tri Hasta Perkasa sebagai perusahaan yang cukup besar tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Memerlihatkan dari rendahnya tingkat kinerja karyawan tersebut juga terjadi pada PT. Tri Hasta Perkasa mengenai beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Tri Hasta Perkasa yaitu berupa gaji dan tunjangan-tunjangan. Tunjangan-tunjangan tersebut

berupa tunjangan kesehatan dan jiwa. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas, mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini dan tunjangan kesehatan yang masih dianggap belum optimal.

Kemudian didalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Tri Hasta Perkasa saat ini masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain : Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan dan Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi. Hasil wawancara HRD PT. Tri Hasta Perkasa (12 Oktober 2016).

Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data absensi karyawan PT. Tri Hasta Perkasa
Periode Januari – Juni2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
Januari	58	10	9	3	206
Februari	58	7	8	1	209
Maret	58	15	12	2	122
April	58	12	12	1	184
Mei	58	10	24	3	112
Juni	58	7	11	3	203
Total		61	76	13	1036

(Sumber : HRD PT. Tri Hasta Perkasa, 2016)

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT. Tri Hasta Perkasa sangat tinggi disetiap bulannya, sehingga mencapai total 1081 kali dalam 6 bulan. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat di setiap harinya dan dijumlahkan pada setiap bulannya. Jumlah keterlambatan yang paling tinggi yaitu pada bulan Februari hingga mencapai sebanyak 209 kali. Kemudian tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 76 orang dan absen karena sakit sebanyak 61 orang selama setahun. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa sebanyak 13 orang.

Data tersebut menunjukkan bahwa adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahawa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Tri Hasta Perkasa masih rendah. Oleh karena itu berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tri Hasta Perkasa, Jakarta.”**

1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas dapat diambil kesimpulan mengenai kinerja karyawan PT. Tri Hasta Perkasa yang belum optimal yaitu :

1. Tingkat pengunduran diri karyawan PT. Tri Hasta Perkasa di wilayah Jakarta yang cukup tinggi pada tahun 2015 sebesar 17.33% sehingga membuat tingkat produktivitas perusahaan menjadi menurun.

2. Banyaknya karyawan yang kurang disiplin terhadap peraturan atau tata tertib perusahaan. Karyawan PT. Tri Hasta Perkasa wilayah Jakarta sering datang terlambat berkali-kali dan sering mangkir dari pekerjaan dengan berbagai alasan, sehingga menimbulkan pekerjaan menjadi terbengkalai.
3. Kurangnya penerapan kebijakan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT. Tri Hasta Perkasa, mengakibatkan adanya kecurangan yang dilakukan karyawan sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terpapar diatas, diperoleh gambaran permasalahan yang begitu luas. Sedangkan yang menjadi fokus penelitian adalah pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Hasta Perkasa Jakarta.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tri Hasta Perkasa ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Hasta Perkasa ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Hasta Perkasa ?
4. Faktor manakah yang paling dominan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Hasta Perkasa ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tri Hasta Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Hasta Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Hasta Perkasa.
4. Untuk mengetahui faktor manakah yang paling dominan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Hasta Perkasa.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia baik untuk dunia pendidikan ataupun dunia kerja.

2. Untuk Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan, bagi pimpinan PT. Tri Hasta Perkasa sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan lebih optimal.

3. Untuk Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau sebagai bahan penelitian lebih lanjut, bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.