

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan sektor properti terus meningkat saat ini, hal tersebut terlihat dari mulai ramainya pembangunan property di tanah air khususnya Jakarta. Seiring pertumbuhan dunia properti maka sumber daya manusia yang baik adalah mutlak keberadaannya dalam sebuah organisasi perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat ikut serta dalam upaya menciptakan kinerja karyawan kerja yang lebih baik, sehingga tercapai tujuan ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Kinerja karyawan mencerminkan karyawan yang produktif. Informasi kinerja karyawan diperoleh melalui proses penilaian kerja karyawan. Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian ini dianalisis melalui motivasi, kompensasi dan disiplin kerja. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik mencerminkan

besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja dianggap sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Terkait dengan motivasi kerja adalah tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan financial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Panangian School of Properti didirikan oleh Dr.Ir.Panangian Simanungkalit, MSc (digaris bawah). Pada tanggal 12 April 1998, sekolah ini mencetak orang-orang yang memiliki keterampilan dalam bidang property dengan memberikan training *certified property investor (CPI)*, *certified property analyst (CPA)* dan *certified property developer (CPD)*

Saat ini Panangian School of Property masih memiliki beberapa kendala internal diantaranya adalah tingkat kinerja karyawan yang dinilai masih kurang baik, karena belum mampu memenuhi target triwulan perusahaan, seperti yang dapat dilihat pada table 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1 Target Pencapaian Jumlah Siswa Panangian School of Property
2016**

Triwulan	Target	Realisasi	
I	250 orang	148 orang (250)	59,2%
II	300 orang	186 orang	62%
III	350 orang	212 orang	60,5%
IV	400 orang	292 orang	73%

Sumber : Data Perusahaan, 2016

Dari table diatas terlihat bahwa tingkat kinerja karyawan Panangian School of Property tidak baik, dimana realisasi dari pencapaian para pegawai hanya berkisar 59-73% atau rata-rata sebesar 63,67% selama tahun 2016 sehingga target perusahaan tidak tercapai. Dari hasil prasurvey terlihat kegagalan pencapaian target mungkin terjadi karena karyawan yang terlihat agak malas dalam mencari siswa selain itu kehadiran karyawan yang sering absen juga diduga berperan dalam tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam bekerja, karyawan harus mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, namun demikian beberapa karyawan tidak menunjukkan kinerja yang maksimal, seperti absen, terlambat datang pagi dan terlambat kembali setelah istirahat makan siang sehingga tingkat kinerja karyawan belum baik. Adapun gambaran absensi dari karyawan Panagian School dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1.2 Absensi karyawan Panangian School of Property 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total	Jumlah Sakit	Jumlah Ijin	Jumlah Alpa	Total	
				Hari	Hari	Hari	Hari	%
Januari	82	21	1722	17	18	21	56	3.3%
Febuari	71	22	1562	18	12	22	52	3.3%
Maret	65	21	1365	15	19	25	59	4.3%
April	60	22	1320	23	11	13	47	3.6%
Mei	58	20	1160	14	14	12	40	3.4%
Juni	58	22	1276	17	12	17	46	3.6%
Juli	58	17	986	19	18	16	53	5.4%
Agustus	50	22	1100	22	24	27	73	6.6%
September	57	21	1197	25	24	19	68	5.7%
Oktober	55	22	1210	18	16	22	56	4.6%
November	50	22	1100	28	14	17	59	5.4%
Desember	48	17	816	27	19	10	56	6.9%

Sumber : Data Kantor Absensi Karyawan Panangian School of Property 2016

Dari data diatas terlihat bahwa dalam setiap bulan selalu ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, hal tersebut tentu saja perlu diteliti lebih lanjut karena kondisi tersebut jika dibiarkan maka akan mengganggu kinerja karyawan. Dari hasil pra survey yang penulis lakukan ternyata karyawan-karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan disebabkan karena mereka memilih mengerjakan proyek diluar yang penghasilannya lebih besar, dan beberapa yang lain karena mereka mulai dihindangi rasa bosan sehingga mereka lebih memilih untuk tidak masuk tanpa keterangan yang pada akhirnya membuat kinerja di Panagian School menurun.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Labudo (2013) diketahui baik secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel yang dominan adalah disiplin kerja, sehingga penting untuk memperhatikan disiplin kerja dan kompensasi bagi karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah

dalam penelitian selain mengukur disiplin kerja dan motivasi juga menambahkan variabel kompensasi secara khusus yang keberadaannya dipisahkan dari variabel motivasi. Dengan kata lain penelitian ini dilakukan untuk melihat lebih jauh apakah benar kinerja karyawan di Panangian School of Property dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi maka dipilih judul “pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Panangian School of Property”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan karyawan yang kurang baik sehingga penerimaan perusahaan menurun
2. Tingginya jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan sehingga target pencapaian dibawah target perusahaan
3. Beberapa karyawan merasa bosan sehingga banyak absen
4. Beberapa karyawan lebih memilih melakukan pekerjaan diluar kantor karena tingkat kompensasi yang dirasa masih kurang sehingga kedisiplinan di perusahaan menurun

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis hanya membatasi penelitian ini pada masalah yang berhubungan dengan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi serta kinerja karyawan di Panangian School of Property

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat di rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Panangian School of Property ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Panangian School of Property?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Panangian School of Property?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Panangian School of Property?
5. Variabel manakah dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Panangian School of Property?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Panangian School of Property
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Panangian School of Property
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Panangian School of Property

4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Panagian School of Property
5. Mengetahui variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Panagian School

1.6 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Bagi Perusahaan

Menemukan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan dimasa mendatang dapat terlampaui

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan refrensi khususnya untuk penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan