

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era saat ini pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional, baik didalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai masalah, baik yang internal maupun yang eksternal, juga yang bersifat finansial atau non finansial. Masalah-masalah tersebut saling satu sama lain dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya. Pengelolaan perusahaan atau organisasi meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia. Manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam suatu perusahaan karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah yang dapat menentukan tinggi rendahnya kesejahteraan.

PT Kinaya Multi Konstruksi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konsultan bangunan, konsultan proyek, dan perencanaan pembangunan nasional. Perusahaan ini memiliki pengalaman mendalam dalam berbagai proyek pembangunan publik, termasuk apartemen, hotel, gedung perkantoran, area komersial, bangunan pendidikan, dan pengembangan penggunaan campuran. Dalam rangka memajukan perusahaan, PT Kinaya Multi Konstruksi sangat mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja serta pemberian kompensasi yang memumpuni agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Disiplin dalam ruang lingkup kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain jika karyawan memiliki disiplin yang tinggi pastinya akan mengurangi kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukannya. Dan dengan dimunculkan kedisiplinan maka sangat diharapkan para karyawan akan melakukan pekerjaan mereka secara seefektif mungkin.

PT Kinaya Multi Konstruksi menerapkan disiplin kerja yang ketat, walaupun demikian masih terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin seperti bekerja tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang berlaku, tidak mengikuti briefing pagi, dan lain sebagainya. Sehingga menyebabkan menurunnya penilaian kinerja bagi karyawan tersebut.

Tidak hanya dalam kedisiplinan saat bekerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi maka perusahaan perlu memotivasi karyawan dalam bekerja dengan memberikan kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan atas terlaksananya tugas-tugas yang diberikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus pula berdasarkan pada dasar kecilnya tanggung jawab dan risiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan di PT Kinaya Multi Konstruksi adalah pemberian gaji yang menurut karyawan tidak sesuai dengan load pekerjaannya yang dirasakan tinggi, termasuk juga bonus yang diterima oleh para karyawan yang menurut mereka juga tidak berdasarkan penilaian kinerja masing-masing karyawan. Sehingga menyebabkan karyawan datang tidak tepat waktu. Hal ini menyebabkan juga penurunan nilai kinerja terhadap masing-masing karyawan tersebut.

**Data Kinerja Karyawan  
PT Kinaya Multi Konstruksi  
Periode 2017**

No	Klien Proyek	Nilai												Rata- rata
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agust	Sept	Okt	Nov	Des	
1	PT Sandvik SMC (Office Facilities)	6,8	7	7	6,8	6,9	6,7	7	7	7	7	7	7	6,93
2	PT Kaltim Prima Coal (Workshop)	6,8	6,75	6,87	6,9	7	7	6,8	6,8	6,9	7	7	7	6,90
3	PT Pamapersada Nusantara (Guest House)	6,6	7	6,77	6,7	6,8	6,8	7	7	6,8	6,9	6,7	6,8	6,82
4	PT United Tractors, Tbk (Guest House)	6,4	6,81	6,5	6,5	6,6	6,5	6,7	6,9	7	6,9	6,8	7	6,72
5	PT United Tractors, Tbk (Extension Office)	6,6	6,53	6,5	6,4	6,6	6,4	6,9	6,8	6,6	6,5	6,7	6,8	6,62

Dari tabel data diatas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang semakin menurun. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan yang menurun baik dari disiplin kerja maupun kompensasi menyebabkan secara keseluruhan kinerja PT Kinaya Multi Konstruksi juga menurun. Setiap perusahaan selalu berupaya yang terbaik untuk meningkatkan kinerja para karyawan, agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Bila suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaannya akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil. Hubungan antara disiplin kerja, kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah erat sehingga dari ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh serta kontribusi yang bermanfaat untuk memajukan perusahaan dalam mencapai tujuannya

khususnya perusahaan yang akan di teliti yaitu PT Kinaya Multi Konstruksi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinaya Multi Konstruksi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kinaya Multi Konstruksi ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Kinaya Multi Konstruksi ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Kinaya Multi Konstruksi ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, maka diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain:

#### 1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan pemikiran dan pengalaman bagi penulis, terutama dalam mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan situasi dan kondisi di lapangan penelitian. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan konsep manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan masukan bagi peneliti masalah manajemen sumber daya manusia lainnya yang relevan dengan permasalahan penelitian ini, untuk pengembangan lebih lanjut.

#### 2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya dalam kaitannya dengan disiplin kerja, kompensasi serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua hal tersebut terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat menjadikan pemberian kompensasi sebagai salah satu unsur pendorong di dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan sehingga dapat memacu gairah kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4. Bagi Pihak Lain yang Berkepentingan

Dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada dan telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di

PT Kinaya Multi Konstruksi, dalam hal ini pembahasan kompensasi dibatasi pada pemberian gaji dan bonus.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan proposal skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang hal-hal yang berhubungan dengan penulisan proposal skripsi ini, meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

### **BAB V PENUTUP**

Dan pada bab terakhir, penutup berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, saran-saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi, dan saran-saran penelitian yang akan datang.