

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, harus teknis dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan, sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan dalam memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Selain itu, suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan mencapai tujuannya.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja

yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dapat dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan giat, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motivasi untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Selain kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dapat juga dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap akan berbagai peraturan yang ada di perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja. Untuk pimpinan perusahaan harus mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh perusahaan (organisasi). Adanya peranan pimpinan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan

terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan keairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

PT. Pharmasolindo merupakan perusahaan jasa pemasaran dan distributor produk farmasi dan alat kesehatan yang berada di Jakarta yang tentunya mempunyai karyawan sebagai asset perusahaan yang harus diperhatikan. Beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian kompensasi menurut beberapa karyawan pemberian kompensasi berupa uang lembur terkadang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Misalnya uang lembur yang seharusnya didapatkan pada akhir bulan bersamaan dengan gaji tetapi didapat diawal bulan yang baru hal ini sering terjadi dalam setahun uang lembur yang tidak tepat bisa 5 kali bahkan lebih . Hal ini mengakibatkan karyawan akan merasa tidak dihargai sehingga pekerjaan yang dilakukannya menjadi tidak optimal.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Hal ini karena masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada di perusahaan. Seperti yang terjadi pada PT. Pharmasolindo, dimana masih terdapat karyawan yang hadir terlambat, masih terdapat karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan.

1.1 Data Absensi Karyawan Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
Januari	110	8	2		25
Februari	110	3	4		30
Maret	110	5	5		35
April	110	9	3		40
Mei	110	2	6		44
Juni	110	6	2		52
Juli	110	4	1		66
Agustus	110	5	3	1	50
September	110	7	4		40
Oktober	110	2	1		32
November	110	6	5		60
Desember	110	3	3		45
Total		60	46	1	519

Sumber: HRD PT. Pharmasolindo (2019)

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT. Pharmasolindo sangat tinggi setiap bulannya, sehingga mencapai total 519 kali. 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 juli hingga mencapai 66 kali. Kemudian tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 46 orang dan absensi karena sakit sebanyak 60 orang selama setahun. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa pada bulan agustus sebanyak 1 kali.

Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan PT. Pharmasolindo masih sangat rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, menarik untuk diteliti sejauh mana tingkat keberhasilan kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PHARMASOLINDO JAKARTA”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pharmasolindo Jakarta
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pharmasolindo Jakarta
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pharmasolindo Jakarta

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pharmasolindo Jakarta
2. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pharmasolindo Jakarta
3. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pharmasolindo Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih maksimal.

2. Bagi penelitian

Penulis dapat merasakan manfaatnya sebagai bahan studi banding antara keadaan nyata perusahaan dalam mengelola berbagai aspek khususnya pada aspek SDM perusahaan dengan pengetahuan bersifat teori yang diperoleh selama berada dibangku perkuliahan. Serta dapat menambah pengalaman dan wawasan penulisan terhadap keadaan dunia kerja.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi atau pustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah, yaitu:

1. Variabel X1 (Kompensasi) meliputi Gaji, Upah, Insentif, Bonus, Premi, Tunjangan dan Fasilitas.
2. Variabel X2 (Disiplin Kerja) meliputi Kehadiran, Ketaatan pada Peraturan Kerja, Ketaatan pada Standar Kerja dan Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

3. Variabel Y (Kinerja Karyawan) meliputi Kuantitas Pekerja, Kualitas Pekerja, Kemandirian, Inisiatif dan Adaptasi. Sehingga penelitian tidak akan menyimpang dari masalah.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan ini, penulisan menguraikan secara singkat apa yang akan dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian. Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, Rumusan permasalahan, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Batasan masalah, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulisan mengemukakan tinjauan pustaka meliputi pengertian kinerja karyawan, pengertian kompensasi, pengertian disiplin kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisis data, dan teknik pengolahan data yang digunakan.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang profil obyek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis, dan

jawaban atas pertanyaan – pertanyaan yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.

