

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Semua perusahaan memiliki visi dan misi berbeda, diyakini lain hari dapat mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang meningkat pesat, dengan berjalannya proses produksi yang dilakukan ini ditujukan untuk memaksimalkan keuntungan, baik dalam jangka menengah maupun jangka panjang. Dalam kenyataan sehari-hari, setiap perusahaan memiliki gambaran bagaimana mereka akan membangun masa depan perusahaannya. Perusahaan diciptakan untuk mencapai target produksi, namun untuk mencapai target produksi tersebut secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Sebagaimana kita ketahui setiap perusahaan diawali oleh sumber daya manusia (SDM). Menurut Lilis Nur Chotimah, Hety Mustika Ani (2017) “Sumber daya manusia adalah salah satu yang menjadi faktor pendukung yang utama dalam operasional kegiatan perusahaan, selain menjadi pedoman dan menjadi aset penting yang digunakan untuk mengendalikan dan menggerakkan roda produksi yang berkaitan dengan kinerja perusahaan tersebut”. Dengan demikian sumber daya manusia ini harus memiliki kinerja yang baik, karena hal tersebut dapat sangat menentukan didalam perusahaan agar hasil produk maksimal.

Disiplin kerja menurut Siswanto (2002) dalam Kustanto & Harsoyo (2019), merupakan “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Dengan disiplin, karyawan juga akan tepat waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya begitu pula dengan disiplin kerja dapat membuat kinerja karyawan meningkat.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia didalam perusahaan. Kompensasi kerja menurut Hasibuan (2009) dalam Kustanto & Harsoyo (2019), adalah “semua pendapatan yang berbentuk

uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan akan melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab dan keahliannya masing-masing berharap akan mendapatkan timbal balik yang sesuai seperti kompensasi yang diterima atas jasa yang diberikan”.

Dilanjutkan dengan kinerja, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

Namun demikian kinerja menurut Kadir (2014) dalam Kustanto & Harsoyo (2019), menjelaskan bahwa “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan begitu, pimpinan harus melihat potensi karyawannya agar pekerjaan yang diberikan itu mampu dipahami dan dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan mampu diberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Hal ini akan membuat kinerja karyawannya cukup baik dan tidak mengecewakan”.

Meskipun begitu kinerja karyawan bisa dijadikan sebagai alat ukur keberhasilan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi” menurut Mahardika, Bagia, & Yulianthini (2016).

Selain itu Hariandja (2002) mengemukakan dalam Mahardika et al. (2016) “bahwa untuk meningkatkan kinerja, faktor yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah peningkatkan disiplin kerja. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena rendahnya disiplin kerja tersebut, yaitu karyawan selalu datang dan pulang tidak tepat pada waktunya, dan tidak semua pekerjaan yang dilakukan dengan baik, kurang mematuhi peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Ditambahkan menurut Hasibuan (2012) dalam Mahardika et al. (2016) “Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari adanya tingkat absensi.

Semakin tinggi tingkat absensi, maka akan menghambat jalannya perusahaan. Sebaliknya, apabila tingkat absensi rendah, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat”.

Bersamaan dengan itu, menurut I, Firdaus, & Rinda (2019) “Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besar kecilnya gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta dengan adanya pembagian kompensasi karyawan merasa dihargai atas usaha yang diberikan untuk perusahaan”.

Jadi selain adanya peran pimpinan dalam mengelola kedisiplinan dan pemberian kompensasi, disini setiap karyawan juga diperlukan sebagai contoh kepada seluruh karyawan agar seluruh karyawan memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang di terapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu dapat menimbulkan semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

Hal yang terjadi pada karyawan PT. Madusari Nusaperdana Kawasan Industri Jababebka Cikarang Utara, menurut informasi dari Chief Operator (CO) permasalahan di objek tersebut mendapat beberapa masalah seperti disiplin kerja yang bisa dibilang belum maksimal bisa dilihat dari data kehadirannya yang telah didapat dari supervisor, sebagian karyawan tidak mengikuti standar aturan operasional yang sudah diberlakukan oleh perusahaan. Kompensasi kerja yang berupa tunjangan/insentif yang diberikan setiap bulannya dapat berkurang berdasarkan hasil kinerja, tingkat absensi kehadiran, dan jabatan.

Tabel 1.1 jumlah Absensi Kehadiran pada PT. Madusari Nusaperdana 2020.



Sumber : Data Sistem Supervisor Proses PT. Madusari Nusaperdana, 2021

Tabel 1.2 jumlah Absensi Kehadiran pada PT. Madusari Nusaperdana 2021

Bulan	Cuti	Ijin	Sakit	Dispensasi	Alpa	Jumlah Yang tidak hadir keseluruhan
Januari	60	6	20	10	0	96
Februari	40	17	5	2	1	65

Sumber : Data Sistem Supervisor Proses PT. Madusari Nusaperdana, 2021

Menurut data absensi di atas pada tahun 2020 dan 2021 yang didapat dari PT. Madusari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara, terdapat 42 karyawan didalam ruang lingkup bagian proses produksi dengan jam kerja yang berbeda-beda diantaranya :

1. Shift 1 dari jam 07.00 – 15.00 Wib
2. Shift 2 dari jam 15.00 – 23.00 Wib
3. Shift 3 dari jam 23.00 – 07.00 Wib

Tabel 1.3 Hasil Data Kompensasi Kerja

No	Nominal	Huruf
1.	81.78	B
2.	82.68	B
3.	83.66	B
4.	81.30	B
5.	82.55	B
6.	82.30	B
7.	84.61	B
8.	85.92	B
9.	68.18	D
10.	81.11	B
11.	82.38	B
12.	83.97	B
13.	86.33	B
14.	81.48	B
15.	82.41	B
16.	85.53	B
17.	81.14	B
18.	83.61	B

19.	80.23	B
20.	79.80	C
21.	84.53	B
22.	82.30	B
23.	84.62	B
24.	85.35	B
25.	79.98	C
26.	82.08	B
27.	82.72	B
28.	85.12	B
29.	79.64	C
30.	81.44	B
31.	79.84	C
32.	83.78	B
33.	77.65	C
34.	81.24	B
35.	84.58	B
36.	84.18	B
37.	84.09	B
38.	83.76	B
39.	86.48	B
40.	86.36	B
41.	83.97	B
42.	85.57	B

Sumber : Data Primer Dari Supervisor HRD, 2020

Maka, dari permasalahan latar belakang diatas, peneliti memilih variabel judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Madusari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara”.

1.2. Rumusan permasalahan

Adanya rumusan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, berdasarkan latar belakang diatas yaitu :

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusaari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara?
2. Bagaimana kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusaari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara?
3. Bagaimana disiplin kerja dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusaari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan permasalahan yang ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompensasi kerja karyawan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian :

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi rekomendasi bagi perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada terutama pada tingkat disiplin kerja dan pemberian kompensasi kerja yang sesuai dan berdampak lebih baik bagi kinerja karyawan pada PT. Madusari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara

2. Bagi akademisi

Dapat dijadikan sebagai referensi dalam bidang sumber daya manusia mengenai disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara.

3. Bagi penulis

Dapat menerapkan secara langsung didalam menghadapi permasalahan mengenai ilmu manajemen yang telah dipelajari di jenjang perkuliahan.

1.5 Batasan masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, untuk menghindari perluasan masalah maka peneliti akan menetapkan batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel disiplin kerja hanya menggunakan indikator yang sudah ditetapkan dan dilakukan pada PT. Madusari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara.
2. Variabel kompensasi kerja hanya menggunakan indikator yang sudah ditetapkan dan dilakukan pada PT. Madusari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara.
3. Dalam penelitian ini hanya berfokus pada department produksi proses dan untuk karyawan tetap pada PT. Madusari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam Penelitian Ini disusun dengan sistematika penelitian diantaranya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi mengenai pembahasan tentang tema dari penelitian, yaitu mengenai disiplin kerja, kompensasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Madusari nusaperdana kawasan industri jababeka cikarang utara serta mengenai model konseptual penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, tahap penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai profil objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan penelitian dan saran/implikasi.