

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia penting bagi perusahaan untuk merencanakan, mengontrol, dan mengatur karyawan agar dapat bekerja secara efektif untuk mencapai target perusahaan (Satedjo and Kempa, 2017). Sumber daya manusia adalah motor penggerak bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu pegawai yang memiliki kinerja yang baik perlu melengkapi upaya organisasi untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi.

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia yaitu penentu yang sangat penting dari efektivitas kegiatan dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah mereka yang mendedikasikan tenaga, bakat, dan kreativitasnya untuk organisasi. Setiap organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Berbagai cara akan dilakukan organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan menerapkan kedisiplinan dan pemberian kompensasi yang baik.

Kedisiplinan merupakan faktor mempengaruhi kinerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua norma sosial yang berlaku dari perusahaan, lembaga atau organisasi. Adanya disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan dalam mencapai hasil kerja terbaik demi kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2012). Fenomena yang berkembang saat ini adalah seberapa baik karyawan yang disiplin akan selalu menghargai waktu dan pekerjaan mereka, meskipun mereka tidak diawasi oleh atasan mereka, dan karyawan yang disiplin kerjanya buruk adalah karyawan yang tidak efektif, tidak efisien, dan tidak menghargai waktu karena mereka tidak diawasi atasannya (Munadjat and Oktrima, 2019).

**Tabel 1 Data Absensi Karyawan Yang Tidak Disiplin Tahun 2018-2020**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Telat
1	2018	75	38
2	2019	70	29

3	2020	80	42
---	------	----	----

Sumber: PT. Multidaya Mitra Sinergi

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin. Tingginya tingkat karyawan yang terlambat maka dapat mempengaruhi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Maka masalah seperti ini diakibatkan oleh disiplin kerja yang rendah sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain kedisiplinan ada faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, karena dengan pemberian kompensasi secara adil dan layak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi (Werther and Keth, 1996) Sedangkan menurut (Satedjo and Kempa, 2017) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.

Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentu harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja (Hidayah, 2016).

**Tabel 2 Data Pembayaran Gaji Karyawan**

No	Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020		
	Bulan	Tanggal Pembayaran	Ketepatan waktu	Bulan	Tanggal Pembayaran	Ketepatan waktu	Bulan	Tanggal Pembayaran	Ketepatan waktu
1	Januari	29-Jan-18	Telat	Januari	25-Feb-19	Telat	Januari	06-Apr-20	Telat
2	Februari	02-Mar-18	Telat	Februari	25-Mar-19	Tepat Waktu	Februari	11-May-20	Telat
3	Maret	04-Apr-18	Telat	Maret	25-Apr-19	Tepat Waktu	Maret	16-Jun-20	Telat
4	April	25-May-18	Tepat Waktu	April	27-May-19	Telat	April	20-Jul-20	Telat
5	Mei	25-Jun-18	Tepat Waktu	Mei	28-Jun-19	Telat	Mei	24-Agu-20	Telat
6	Juni	25-Jul-18	Tepat Waktu	Juni	31-Jul-19	Telat	Juni	25-Sep-20	Tepat Waktu
7	Juli	25-Aug-18	Tepat Waktu	Juli	03-Sep-19	telat	Juli	27-Oct-20	Telat
8	Agustus	25-Sep-18	Tepat Waktu	Agustus	10-Oct-19	Telat	Agustus	25-Nov-20	Tepat Waktu
9	September	01-Oct-18	Telat	September	18-Nov-19	Telat	September	26-Dec-20	Telat
10	Oktober	05-Nov-18	Telat	Oktober	23-Dec-19	Telat	Oktober	25-Jan-21	Tepat Waktu
11	November	14-Dec-18	Telat	November	27-Jan-20	Telat	November	25-Feb-21	Tepat Waktu
12	Desember	18-Jan-19	Telat	Desember	02-Mar-20	Telat	Desember	25-Mar-21	Tepat Waktu

Sumber: PT. Multidaya Mitra Sinergi

Berdasarkan pada tabel 2 dapat dilihat bahwa PT. Multidaya Mitra Sinergi sering telat dalam melakukan pembayaran gaji karyawan, dengan adanya hal seperti tersebut tingkat kinerja karyawan dapat menurun.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah bagian penting dari pencapaian organisasi dalam periode tertentu (Sulila, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2011) kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan kedisiplinan kerja karyawan yang baik dan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan. Sumber daya manusia dengan disiplin kerja yang tinggi dapat mengapresiasi sumber daya manusia yang sebanding, yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di PT. Multidaya Mitra Sinergi tentang kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, ditemukan bahwa ketaatan peraturan jam kerja perusahaan yang kurang baik, dimana karyawan masih belum mentaati disiplin kerja seperti: jam kerja yang seharusnya jam 08.00 WIB sudah mulai bekerja tetapi banyak karyawan yang memulai kerja jam 08.30 WIB, dan sering terjadinya karyawan yang datang terlambat. Masalah-masalah seperti tersebut dapat mengakibatkan berkurangnya keefektifan karyawan. Selain kedisiplinan yang belum baik, terdapat juga penerapan kompensasi yang masih belum bisa diterima baik oleh karyawan, kompensasi berupa gaji yang merupakan hak normatif karyawan, pembayarannya sering terlambat, dan tidak sesuai yang seharusnya yakni pertanggal 25 setiap bulannya. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan PT. Multidaya Mitra Sinergi. Selain hal tersebut, upah kerja lebur tidak dibayar, padahal karyawan telah melewati waktu kerja yang telah disepakati antara karyawan dan perusahaan. Hal tersebut menyebabkan karyawan menjadi malas-malasan sehingga mengganggu tingkat kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya permasalahan tersebut perlu adanya penyelesaian agar karyawan bisa mendapatkan haknya yaitu menerima

upah kerja lembur setelah menyelesaikan kewajibannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Berdasarkan permasalahan di atas bahwa kedisiplinan dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Guna untuk membuktikan hal tersebut maka penulis akan mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTIDAYA MITRA SINERGI”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multidaya Mitra Sinergi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multidaya Mitra Sinergi?
3. Apakah kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multidaya Mitra Sinergi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Multidaya Mitra Sinergi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Multidaya Mitra Sinergi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Multidaya Mitra Sinergi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Umum

Dari penelitian diharapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia Pendidikan mengenai topik dan penelitian.

## 2. Bagi Peneliti

Peneliti diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana untuk penelitian. Selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu penulisan dalam perkuliahan.

## 3. Bagi Perusahaan

Mampu memberikan masukan baik bagi PT. Multidaya Mitra Sinergi untuk meningkatkan kinerja karyawan mengenai kedisiplinan dan kompensasi.

### **1.5 Batasan Masalah**

Untuk memperjelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan meluas yang tidak berkaitan dengan pokok permasalahan, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah yang akan diteliti, yaitu variabel independen (X) Kedisiplinan (X1) dan Kompensasi (X2), sedangkan variabel dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan PT. Multidaya Mitra Sinergi.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan penyusun. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

#### **BAB I**

#### **PENDAHULUAN**

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi.

#### **BAB II**

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

#### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

**BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisis data dan hasil pembahasan hasil penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

