

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era ini mengalami persaingan yang ketat untuk sumber daya manusia. Untuk memperoleh keunggulan bersaing di era globalisasi, sumber daya manusia (SDM) adalah aset perusahaan yang sangat penting (Labola, 2019). Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan (Hayati & Yulianto, 2021). Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu bisnis mencapai tujuannya dengan lebih efektif (Zahran, 2020). Dengan demikian sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari kesuksesan perusahaan, jadi jika perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas tinggi dan kinerja yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan mudah mencapai tujuannya. Dalam hal ini sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dapat menentukan kemajuan atau perkembangan suatu perusahaan di masa yang akan datang.

Mampu tidaknya sebuah perusahaan bertahan di era ini sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya. Hal ini merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan karena kelangsungan masa depan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya (Fitriani, 2022).

Penelitian ini dilakukan pada PT Central Turbo Jakarta yang merupakan perusahaan yang menjual, menyediakan jasa perbaikan dan perawatan *turbocharger* untuk *marine diesel*, *diesel generator* dan *heavy equipment*, *turbocharger* untuk bus dan truk serta *sparepart* kapal. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Central Turbo yang berlokasi di Kompleks Perkantoran Royal Sunter Blok E No.5, Jl. Danau Sunter Selatan, Jakarta Utara.

Yeremia (2022) menjelaskan bahwa kinerja dapat menunjukkan kesuksesan karyawan dalam suatu organisasi dan kinerja karyawan sangat penting karena kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik secara keseluruhan. Kinerja karyawan adalah perilaku seorang karyawan yang sesuai dengan tanggung jawabnya di perusahaan. Semakin baik atau lebih baik kinerja seorang karyawan, lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2020). Jumawan (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja yang baik adalah sebuah langkah menuju tujuan pribadi yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kurang maksimalnya kinerja karyawan dapat dilihat dari sikapnya dalam bekerja. Hal ini terwujud dalam sikap acuh tak acuh, menghindari pekerjaan dan tidak langsung melakukan pekerjaan, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pekerjaan.

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Central Turbo Jakarta Tahun 2021-2022

Penilaian Kinerja	Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah Orang	Persentase (%)	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik	19	20,43	15	16,13
Baik	39	41,94	33	35,48
Cukup	28	30,11	35	37,64
Kurang	7	7,52	10	10,75
Total	93	100,00	93	100,00

Sumber : PT Central Turbo Jakarta, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam rentang 2 tahun dari tahun 2021 hingga 2022, terjadinya penurunan kinerja karyawan pada tahun 2022 yang dimana karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja sangat baik hanya 15 karyawan (16,13%), sedangkan pada tahun 2021 yang mendapatkan penilaian kinerja sangat baik sebanyak 19 karyawan (20,43%). Hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang bermalasan dan menunda dalam menjalankan pekerjaannya. Masalah ini yang menghambat PT Central

Turbo Jakarta dalam mencapai tujuan perusahaan. Situasi tersebut menandakan kinerja karyawan menurun, yang akan menyebabkan karyawan tidak fokus untuk mencapai target perusahaan. Kinerja pegawai kadang meningkat dan kadang mengalami penurunan (Hasibuan, 2022). Oleh karena itu, suatu organisasi atau perusahaan harus melakukan segala cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai terhadap tujuan yang telah ditetapkan.

Dari informasi yang diperoleh melalui wawancara pada PT Central Turbo Jakarta, terdapat keluhan mengenai kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan tanggung jawab yang telah dilakukan. Seperti karyawan yang melebihi jam kerja tidak diperhitungkan lembur, karyawan yang mencapai target kerja tidak diberikan bonus ataupun pujian sebagai suatu pencapaian yang telah dilakukan, tidak adanya jenjang karir yang baik juga tidak adanya uang transportasi yang diberikan perusahaan. Sehingga dapat diasumsikan dari keluhan ini bahwa pemberian kompensasi menjadi pengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan pada PT Central Turbo Jakarta. Pemberian kompensasi itu sendiri terbagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan insentif/bonus. Besaran gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan didasarkan pada kinerja yang telah diselesaikan. Adapun insentif atau bonus yaitu berupa uang tunai. Dan untuk kompensasi tidak langsung meliputi asuransi, cuti sakit, dan THR (Rizkia & Syarifuddin, 2021). Sedangkan menurut Mulyapradana (2020) kompensasi yang diberikan langsung kepada karyawan dalam bentuk upah atau gaji, bonus, komisi dan insentif. Sementara itu, kompensasi tidak langsung diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi dalam bentuk jaminan sosial, asuransi kesehatan, pesangon, pensiun, uang lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan. Memberikan perlakuan yang adil dalam pemberian kompensasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri (Govinda & Mujiati, 2022). Dengan demikian jika kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan maka karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini dipertegas dengan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh (Sinaga, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu menurunnya kinerja karyawan pada PT Central Turbo Jakarta bukan hanya dari pemberian kompensasi saja, tetapi ada juga faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan menurun yaitu dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan PT Central Turbo Jakarta.

Disiplin kerja adalah keadaan di mana seseorang tersedia dan merasa bertanggung jawab untuk melaksanakan atau mematuhi aturan perusahaan (Hartati et al., 2019). Menurut Pratama (2020) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai jika seorang karyawan selalu pulang tepat waktu, menyelesaikan semua tugasnya tepat waktu, dan mematuhi perintah pimpinannya dengan benar. Tanpa disiplin karyawan sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan hasil terbaik.

Tabel 1. 2 Data absensi karyawan PT Central Turbo Jakarta Tahun 2022

No	Jumlah Pegawai	Bulan	Keterlambatan	Tanpa Keterangan
1	93	Januari	3	6
2	93	Februari	5	5
3	93	Maret	5	4
4	93	April	9	8
5	93	Mei	8	5
6	93	Juni	13	9
7	93	Juli	10	3
8	93	Agustus	17	6
9	93	September	9	8
10	93	Oktober	8	12
11	93	November	19	7
12	93	Desember	11	9

Sumber : PT Central Turbo Jakarta, 2023

Dari informasi yang diperoleh melalui wawancara dan data yang ada pada PT Central Turbo Jakarta, menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya disiplin kerja terutama terkait dengan absensi. PT Central Turbo Jakarta menggunakan alat absensi berupa aplikasi “hadir” untuk absensi karyawan. Seharusnya dengan menggunakan aplikasi absensi ini dapat memudahkan karyawan dalam proses absensi sekaligus memudahkan

perusahaan dalam memantau kinerja pegawai lapangan atau tim sales. Namun nyata nya tidak demikian, dapat dilihat dari tabel 1.2 diketahui bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak melakukan absen sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan memberikan alasan bahwa aplikasi hadir yang sudah mereka unduh bermasalah untuk menutupi keterlambatannya. Lalu ada juga karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin terlebih dahulu kepada HRD atau tanpa keterangan. Selain itu ada beberapa karyawan yang bermain ponsel pada jam kerja dan menggunakan waktu istirahatnya secara berlebihan. Hal ini yang dapat mempengaruhi dan menghambat pekerjaan karyawan, yang seharusnya pekerjaan tersebut dapat selesai dengan cepat tetapi karena karyawan kurang disiplin membuat pekerjaan tersebut melebihi batas waktu pengerjaan dan diduga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dipertegas dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2021) tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat topik tersebut kedalam penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Turbo Jakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Central Turbo Jakarta?
2. Apakah ada pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Turbo Jakarta?

3. Apakah ada pengaruh dari kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Turbo Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Central Turbo Jakarta
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Turbo Jakarta
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Turbo Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak terkait, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan serta mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi didalam sebuah perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengevaluasi atas kinerja karyawan yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja.

3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan menambah informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada pengaruh Kompensasi dengan indikator : Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas, dan Disiplin Kerja dengan indikator : Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Serta Kinerja Karyawan dengan indikator : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan, dan Kerjasama pada PT Central Turbo Jakarta.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan teori yang mendeskripsikan tentang kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, kerangka konseptual, operasional variable dan skala pengukuran, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.