

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi dunia bisnis yang semakin kompetitif, PT Koyorad Jaya Indonesia dituntut untuk melakukan efektifitas dalam setiap proses produksi untuk mencapai produktifitas yang tinggi dan menekan biaya produksi serendah mungkin. Salah satu faktor penunjang proses produksi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Bagaimana sebuah perusahaan bisa mengarahkan sumber daya manusia nya untuk dapat mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah bentuk tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Kinerja karyawan sebagai sebuah perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi, hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu tercapainya tujuan serta kelangsungan jalan nya sebuah organisasi atau perusahaan (Permatasari et al., 2019).

Kinerja karyawan merupakan ukuran pencapaian berhasil atau tidaknya pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang telah perusahaan bebaskan kepadanya (Wibawa & Supardi, 2022). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang

telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Desfitriady & Pandini, 2023).

PT Koyorad Jaya Indonesia sebagai perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufacturing yang memproduksi *radiator* untuk kendaraan mobil, mengharapkan tercapainya kinerja karyawan yang sesuai yang telah ditetapkan oleh manajemen. PT Koyorad Jaya Indonesia telah memberikan motivasi dan kompensasi sebagai bentuk kepedulian perusahaan atas kinerja yang di berikan karyawan terhadap perusahaan. Selain motivasi dan kompensasi, perusahaan juga menerapkan tingkat disiplin yang tinggi kepada karyawannya agar senantiasa selalu patuh dan taat pada aturan perusahaan. Dalam penelitiannya (Wibawa & Supardi, 2022), bahwa peningkatan kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan ditingkatkannya motivasi dan kompensasi yang sejalan dengan peningkatan disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang di inginkan. Dengan demikian, perusahaan berharap dari tiga komponen diatas bisa mewujudkan kinerja karyawan yang optimal dan efektif sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil pencapaian tugas dan tanggung jawab karyawan atau pegawai , baik berupa kualitas ataupun kuantitas dalam rangka mewujudkan target atau sasaran suatu organisasi, yang berisi dari beberapa unsur tindakan bukan dalam hasil sekejap (Siahaan & Octaviani, 2023).

Dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya agar menjadi bagian dalam mencapai kinerja yang diharapkan, Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung akan bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan. Menurut (Siahaan & Sianturi, 2017) Motivasi merupakan dorongan-dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku dalam usahanya memenuhi keinginan serta kebutuhannya. Motivasi kerja adalah suatu kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut (Nopriandi, 2019). Motivasi menjadi hal penting dalam membangun kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, yang meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, terus menerus dan mempunyai tujuan. Jika motivasi kerja semakin baik dilakukan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk motivasi kerja, semakin menurun juga kinerja karyawan (Mahaputra & Andriyani, 2021).

Kompensasi memberikan dorongan yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan baik finansial maupun non finansial, nyata atau tidak nyata kepada pekerja atas sumbangan tenaga dan pikiran karena telah mencapai tujuan perusahaan (Kristiani et al., 2022). Kompensasi juga merupakan jumlah paket

yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2017). Perusahaan sebaiknya meningkatkan pemberian kompensasi terhadap karyawan, Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Kusumawati et al., 2020). Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk kerjasama antara perusahaan dan karyawannya untuk bisa saling menguntungkan yang nilainya disepakati oleh kedua pihak dalam menjaga hubungan industrial yang baik. Dalam hal ini kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan efek faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, dalam kenyataannya setiap perusahaan memberikan kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kemampuan setiap perusahaan, sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya. Dan apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil dan merata untuk karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan (Suroto, 2022).

Upaya mencapai kinerja karyawan yang maksimal PT Koyorad Jaya Indonesia juga mengupayakan sikap disiplin kepada setiap karyawan agar senantiasa selalu mentaati peraturan perusahaan yang telah disepakati baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Dewi, 2020). Jika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka motivasi dan

kompensasi yang telah mereka dapatkan akan dapat lebih terjaga dan efektif untuk perusahaan tingkatkan lagi. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan memiliki konsistensi dalam melakukan tugas dan mencapai tujuan, sehingga kinerja mereka cenderung lebih baik. Di sisi lain, jika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah, maka motivasi dan kompensasi yang diberikan mungkin tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan dan atasan di perusahaan pada bulan Januari 2023 di lingkungan PT Koyorad Jaya Indonesia, diketahui kinerja karyawan di PT Koyorad Jaya Indonesia tidak semuanya berjalan dengan optimal. Diketahui Hasil produksi saat ini untuk tingkat produksi *No Good* (NG) masih diangka diatas 1%. Hal ini masih jauh dari target yang hanya dibawah 0.5%. Begitu pun dengan tingkat absensi karyawan yang masih diatas 20% setiap bulannya yang jauh dari toleransi absensi yaitu sebesar 10%.

Berdasarkan wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) Manager PT Koyorad Jaya Indonesia dan Manager Departemen Produksi, bahwa terdapat penurunan kinerja yang terlihat dari meningkatnya angka *No Good* (NG) produk dan Absensi karyawan.

Data dibawah ini menunjukkan perbandingan hasil produksi dan *No Good* (NG) produk yang masih diatas 1 % . yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Hasil Produksi dan *No Good (N.G)* Th. 2022

Bulan	Jumlah Produksi	Jumlah Produksi <i>No Good (N.G)</i>		Total (Persentase)
		<i>No Good (N.G)</i> (Bocor)	<i>No Good (N.G)</i> (Tampilan)	
Januari	80.297	526	410	936 (1,17%)
Februari	63.458	634	345	979 (1,54%)
Maret	78.526	783	550	1.333 (1,70%)
April	63.612	642	609	1.251 (1,97%)
Mei	53.063	512	431	943 (1,78%)
Juni	60.991	569	467	1.036 (1,70%)
July	59.971	457	497	954 (1,59%)
Agustus	78.760	675	601	1.276 (1,62%)
September	73.021	779	540	1.319 (1,81%)
Oktober	70.118	537	478	1.015 (1,45%)
November	75.669	524	402	926 (1,22%)
Desember	65.132	492	380	872 (1,34%)

Sumber : APP Departement PT Koyorad Jaya Indonesia

Dilihat dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai jumlah produksi dan perbandingan nya dengan tingkat *No Good (N.G)* produk yang mana tingkat *No Good (N.G)* produk masih diatas 1 % . Jumlah produksi yang paling tinggi ada dibulan Januari yaitu mencapai 80.297 pcs *radiator* dan jumlah produksi paling rendah ada pada bulan Mei yaitu mencapai 53.063 pcs *radiator*. Sedangkan *No Good (N.G)* produk yang paling tinggi berada pada bulan maret yaitu mencapai 1.333 pcs *radiator* dan *No Good (N.G)* produk yang paling terendah ada pada bulan Desember yaitu mencapai 872 pcs *radiator*. Hal ini menunjukkan

bahwasannya kinerja karyawan masih kurang optimal untuk menekan jumlah *No Good (N.G)* produk dan meningkatkan hasil produksi untuk memperoleh hasil produksi seperti di bulan januari, yang artinya tidak adanya peningkatan produktivitas untuk mencapai hasil produksi seperti dibulan januari.

Absensi dalam suatu perusahaan bertujuan untuk memantau tingkat kehadiran atau ketidakhadiran karyawan di suatu perusahaan (Siahaan & Octarina, 2021). Data dibawah ini menunjukkan tingkat absensi karyawan 1 (satu) tahun terakhir, yaitu pada tahun 2022 dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Total Absensi	Persentase
		Alfa	Ijin	Sakit		
Januari	676	16	52	120	188	28%
Februari	676	8	44	115	167	25%
Maret	676	10	40	86	136	20%
April	676	21	39	95	155	23%
Mei	676	9	26	89	124	18%
Juni	676	10	43	283	336	50%
Juli	676	16	43	110	169	25%
Agustus	676	29	44	82	155	23%
September	676	24	46	151	221	32%
Oktober	676	20	56	165	241	35%
November	676	12	61	227	300	44%
Desember	676	44	67	136	247	36%

Sumber : APP Departemen PT Koyorad Jaya Indonesia

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran dari setiap bulan masih sangat tinggi. Jumlah ketidakhadiran paling tinggi yaitu pada bulan Juni sehingga mencapai 336 kali atau hampir 50% dari total jumlah karyawan secara keseluruhan. Dan dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan atau alfa. Dari data tersebut memperlihatkan penurunan kinerja karyawan dari tingkat absensi masih cukup tinggi.

Berdasarkan hasil uraian dan data tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT Koyorad Jaya Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penulisan penelitian ini rumusan masalah yang diambil adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?

Dalam penulisan penelitian ini, Variabel independen yang dipilih adalah motivasi dan kompensasi, sedangkan variabel dependen yang dipilih adalah

kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja dijadikan variabel moderasi untuk melihat pengaruh moderasi terhadap variabel independen dan variabel dependen.

1.3 Batasan masalah

Dalam melakukan penelitian ini agar lebih terarah, penulis dalam hal ini membatasi masalah dalam melakukan penelitian agar tidak menyimpang dari topik yang dibahas, Penulis hanya fokus dalam masalah kinerja karyawan yang berhubungan dengan pengaruh motivasi dan pengaruh kompensasi serta disiplin kerja yang merupakan bagian dari pemoderasi.

Penulis juga mempertimbangkan efek dari penelitian ini sehingga tidak membawa dampak negatif terhadap perusahaan kedepannya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan disiplin kerja sebagai variabel moderasi.
4. Mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan disiplin kerja sebagai variabel moderasi.

1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini diharapkan akan dapat memiliki manfaat teoritis dan praktis yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Kontribusi untuk Pengembangan Teori, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis untuk pengembangan teori tentang motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat mengembangkan teori tentang bagaimana motivasi dan kompensasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana disiplin kerja dapat memoderasi hubungan tersebut.
2. Menjelaskan Hubungan Kausal, Penelitian ini dapat membantu menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Variabel independen (motivasi dan kompensasi) serta variabel dependen (kinerja karyawan) dan menganalisa apakah disiplin kerja dapat memoderasi hubungan ini.
3. Menambah pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menganalisa faktor mana yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, hasil penelitian ini bisa memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk menyusun strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam memberikan

motivasi, kebijakan dalam memberikan kompensasi dan meningkatkan kinerja karyawan serta menjaga budaya disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan panduan tentang praktik terbaik didalam manajemen sumber daya manusia.

2. Berkontribusi dalam pengambilan keputusan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan. Serta hasil penelitian ini juga dapat memberikan informasi tentang faktor-faktor penting yang harus diperhatikan dalam memilih kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan, hasil penelitian ini dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan informasi tentang faktor-faktor penting yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

1.6 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika skema penulisan pada penelitian ini terdiri dari lima (5) bab dengan perincian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, manfaat dari tugas akhir atau skripsi, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjabarkan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Pokok permasalahan, seperti teori yang berisi penjelasan mengenai motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka teoritikal, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi langkah-langkah sistematis yang ditempuh untuk memecahkan masalah agar penelitian yang dilakukan lebih terarah. Adapun langkah-langkah tersebut terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMAHAMAN

Bab ini terdiri dari empat sub bab yang terdiri dari hasil penelitian, analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pengolahan data dan analisis masalah. Serta memberikan saran-saran yang membangun sebagai perbaikan bagi perusahaan ataupun lembaga lainnya dimasa yang akan datang.