

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber asset yang berharga dan utama bagi sebuah organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia (SDM) atau karyawan. Karena tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) maka mustahil rasanya bagi perusahaan untuk bisa mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia (SDM) yang dapat menyerahkan kinerja yang optimal kepada perusahaan, mampu bersaing dan juga menciptakan keunggulan bersaing akan dinilai sebagai karyawan yang mampu memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan (Belti & Osnardi, 2020).

Perusahaan bisa berjalan sesuai dengan harapan jika karyawannya memiliki ambisi yang sama, yakni bertujuan untuk menjadikan perusahaan tempatnya bekerja mengalami peningkatan dan kemajuan setiap tahunnya. Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin, motivasi dan kompensasi. Faktor-faktor tersebut bisa memberikan efek untuk meningkatkan kinerja karyawan (Syahputra et al., 2020).

Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu kegiatan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil dari kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya karena telah menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan pekerjaannya (Gunawan et al., 2020).

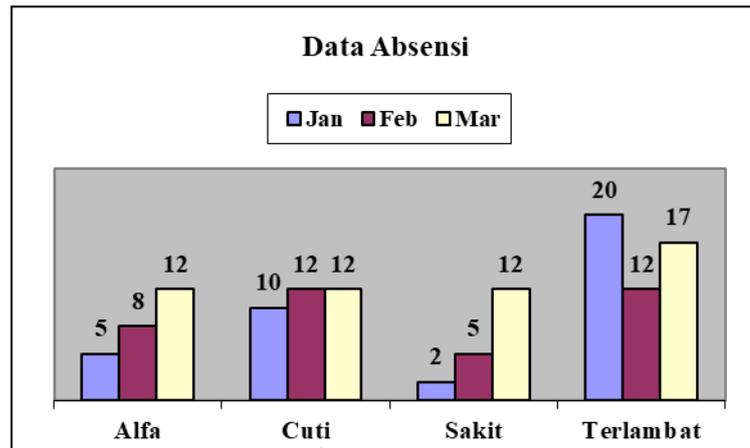
PT. Multi Teknologi Dinamika adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang otomasi, yang memproduksi peluru, baut, storage dan juga menerima pemesanan alat otomasi untuk perusahaan-perusahaan lokal.

Kinerja karyawan adalah salah satu indikator keberhasilan usaha dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) kinerja ialah hasil atau keberhasilan seorang individu atau keseluruhan dalam jangka waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, tujuan, sasaran, standar yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan, diketahui bahwa dari 15 orang karyawan yang diwawancarai mengenai hal apakah para karyawan melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan 15 orang karyawan menjawab bahwa mereka selalu melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan. Lalu, dari 15 orang karyawan yang ditanyai mengenai apakah setiap tugas yang diberikan dikerjakan secara bersama dengan rekan kerja hanya 13 orang yang menjawab bahwa mereka mengerjakan tugas secara bersamaan dengan rekan kerjanya, dan 2 orang lainnya menjawab mereka tidak mengerjakan secara bersamaan dengan rekan kerjanya. Kemudian, dari 15 orang karyawan yang diwawancarai apakah mereka selalu bisa mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang sudah ditentukan semua karyawan menjawab mereka bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Disiplin kerja yang baik dapat menginspirasi, mendorong serta memotivasi para karyawan, sehingga kinerja karyawan bisa meningkat. Menurut (Belti & Osnardi, 2020) disiplin kerja merupakan kemauan seseorang yang muncul dengan kesadarannya sendiri untuk mengikuti aturan dan juga peraturan yang ada didalam organisasi.

Absensi PT. Multi Teknologi Dinamika Bulan Jan-Mar 2022



Sumber : PT. Multi Teknologi Dinamika

Gambar 1. 1 Daftar Absensi Karyawan

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa pada bulan Januari 2022 ada sebanyak 20 orang karyawan yang datang terlambat, pada bulan Februari 2022 ada penurunan yang terjadi, karyawan yang datang terlambat menjadi hanya 12 orang. Sedangkan, pada bulan Maret 2022 ada sebanyak 17 orang yang datang terlambat. Masih banyak karyawan yang datang terlambat dalam 3 bulan terakhir, menandakan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Multi Teknologi Dinamika masih kurang baik.

Memberikan motivasi dan perhatian kepada karyawan tentu saja bisa meningkatkan semangat kerja dan tingkat produktivitas perusahaan. Menurut (Siahaan & Bahri, 2019) motivasi ialah sebuah proses memberikan dorongan kepada para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan, diketahui bahwa dari 15 orang karyawan yang diwawancarai mengenai hal apakah gaji yang mereka peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, ada sebanyak 11 orang yang menjawab bahwa gaji mereka sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sementara ada 4 orang karyawan yang merasa gaji yang mereka terima dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kemudian, dari 15 orang karyawan ada 6 orang karyawan yang merasa bahwa jaminan

kesehatan yang diterima sesuai dengan kebutuhan dan ada 9 orang yang merasa bahwa jaminan kesehatan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan.

Berbicara tentang karyawan tentu tidak terlepas dari kompensasi. Menurut (Pasaribu et al., 2020) kompensasi adalah suatu balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti dedikasi jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan, diketahui bahwa dari 15 orang karyawan yang diwawancarai mengenai hal apakah gaji yang diterima sesuai dengan aturan undang-undang yang berlaku semua karyawan menjawab bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Kemudian, dari 15 orang karyawan ada 3 orang karyawan yang berpendapat bahwa bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan waktu lembur yang dilakukan dan 12 orang lainnya merasa bahwa bonus yang diberikan sudah sesuai dengan waktu lembur yang dilakukan.

Dalam penelitian (Yantika et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)” menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Novelty pada penelitian ini yaitu penambahan variabel Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Teknologi Dinamika. Sementara itu dalam penelitian (K. Arisanti, A. Santoso, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Novelty pada penelitian ini yaitu penambahan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Teknologi Dinamika.

Dalam penelitian (Belti & Osnardi, 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu” menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Novelty pada

penelitian ini yaitu penambahan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Teknologi Dinamika. Sementara pada penelitian (Adha et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Jember. Novelty pada penelitian ini yaitu penambahan variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Teknologi Dinamika.

Dalam penelitian (Gunawan et al., 2020) Gunawan yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi” menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Novelty pada penelitian ini yaitu penambahan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Teknologi Dinamika. Sedangkan menurut penelitian (Putra et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu” menyatakan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Novelty pada penelitian ini yaitu penambahan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Teknologi Dinamika

Karena adanya perbedaan-perbedaan research gap tersebut, penulis tertarik untuk meneliti apakah faktor disiplin kerja, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dengan populasi dan objek yang berbeda.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika”** yang berlokasi di Jababeka, Cikarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian yang telah dijelaskan diatas maka penulis ingin membahas mengenai :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktisi

Hasil dari penelitian ini dapat membantu perusahaan memberikan masukan dan wawasan tentang cara meningkatkan kinerja karyawan dengan meninjau aspek disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi. Selain itu, dapat memberikan gambaran kepada perusahaan tentang bagaimana mengembangkan strategi penargetan yang baik untuk menjalankan perusahaan secara efektif dan juga efisien.

2. Manfaat Teoritis

Menambahkan referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna, tentang disiplin kerja, motivasi dan kompensasi.

1.5 Batasan Penelitian

Peneliti memberikan batasan masalah untuk menghindari perluasan dan pelebaran pembahasan, yakni sebagai berikut :

1. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Multi Teknologi Dinamika.
2. Penelitian ini dilakukan hanya kepada sampel dengan kriteria ;
 - a. Masa kerja lebih dari 1 tahun.
 - b. Usia 20-60 tahun.
 - c. Pendidikan terakhir SMA sederajat.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memudahkan mengetahui isi skripsi ini, maka secara garis besar akan disusun seperti berikut ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai literature yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai desain penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi, variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai: profil perusahaan atau organisasi bila ada, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : PENUTUPAN

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dan sarana