

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M), yaitu: men, money, method, materials, machines, dan market. Setiap perusahaan dalam mencapai tujuan pasti berhubungan dengan kinerja karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki peran untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Ukuran menentukan pencapaian perusahaan menuju sasaran dan tujuannya adalah kinerja. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya, Kualitas karyawan juga menentukan kinerja yang mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dua diantaranya adalah pemberian kompensasi dan disiplin kerja yang baik. disiplin kerja seperti tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan dan kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan bagi karyawan berprestasi. Sejalan dengan hal tersebut, sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. kompensasi memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan menyatakan bahwa dengan diterimanya gaji, tunjangan dan bonus tepat waktu serta dengan adanya fasilitas yang menjamin akan membuat para pegawai bekerja sesuai dengan targetnya hasil penelitian terdahulu oleh (Firdaus dan Rinda, 2019). Selain itu, disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai penelitian terdahulu oleh (Safriandi dan Aginta, 2016). Menyadari begitu pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan Organisasi, katena SDM yang mampu dan terampil, cekatan, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, Jika moral dan kedisiplinannya rendah, Hasil kerja yang sesuai standar pekerjaan berarti karyawan telah menjalankan tugas dengan baik. maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan

dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Kinerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh (Indriyani et al., 2021) Kinerja pegawai merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan nya. Karena kinerja yang baik dapat dilihat dari prosedur dan mengikuti tata cara sesuai standar yang di tentukan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan juga sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga dipandang sebagai sikap taat dan melaksanakan aturan dan ketentuan di tempat kerja disertai dengan pemahaman tentang konsekuensi dari sanksi bila terjadi pelanggaran. Kedisiplinan tidak hanya tentang kepatuhan terhadap peraturan namun, mengenai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat mendorong terciptanya entusiasme kerja serta mendukung tujuan perusahaan serta atas dasar itu diharapkan efektivitas karyawan akan meningkat melalui perilaku disiplin. Tindakan kedisiplinan berkaitan dengan sikap karyawan dan hasil kerja hal ini menurut (Darmawan, 20150); (Arifin et al, 2017); dan (Sinambela et al., 2019)

Adapun alternatif untuk mengembangkan mutu kinerja karyawan adalah dengan menyeimbangkan hak dan kewajiban karyawan (Palembeta dan Arifin, 2014). Ini mengarah kepada pemberian kompensasi yang sesuai. perusahaan harus tetap mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dengan memberikan gaji/ kompensasi/ upah, yang diharapkan dapat memicu karyawan ke arah peningkatan kinerja karyawan. Untuk mendukung pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan, keberadaan sistem kompensasi yang efektif diperlukan untuk memotivasi karyawan agar memberikan hasil kerja yang baik (Putra et al., 2019).

Untuk mendorong karyawan melakukan peraturan organisasi/perusahaan dengan tulus dan tanggungjawab, pihak manajemen atau pimpinan perusahaan wajib memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Selain itu

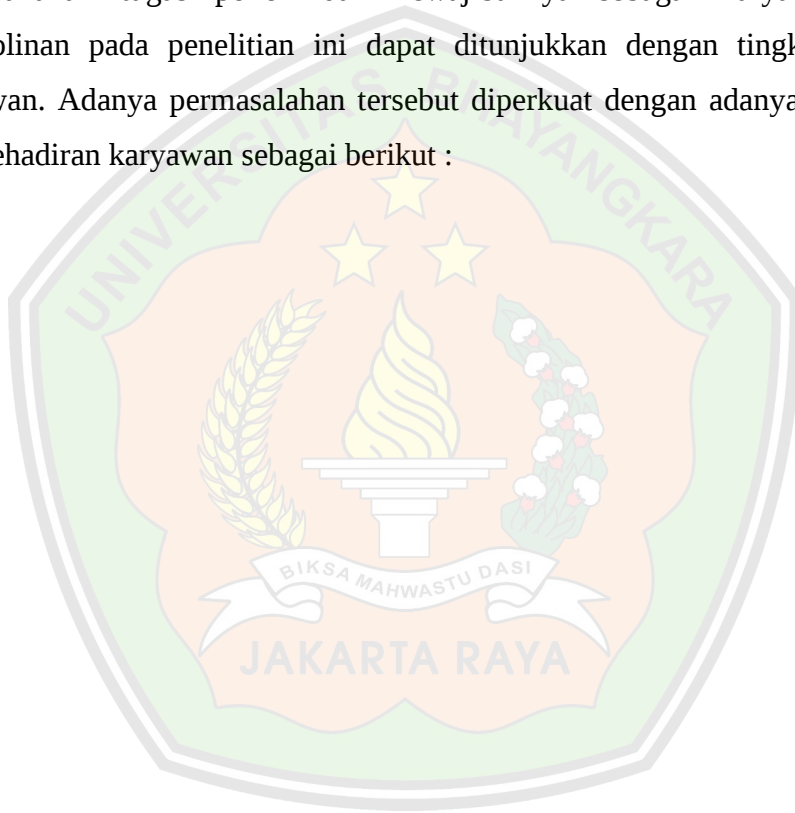
permasalahan kompensasi yang lain adalah kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Karyawan mendapatkan gaji yang sama walaupun karyawan lebih berprestasi ataupun tidak mengerjakan tugasnya sama sekali. Hal-hal tersebut menyebabkan karyawan tidak mempunyai semangat kerja untuk meningkatkan disiplin kerjanya. Jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan bisa menurun secara drastis. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih termotivasi dan terpuaskan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan perusahaan. Dalam penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yaitu pembayaran langsung berbentuk materi (*financial*) yang disebut upah/ gaji.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan, (Arsyenda, 2015). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula, (Hirma, 2016). Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT Yi Jin merupakan perusahaan yang belum dikenal banyak orang, perusahaan ini dioperasikan secara resmi pada tahun 2013 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. PT Yi Jin memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari SDM nya maupun output yang dihasilkannya. Untuk mencapai semua itu tidak terlepas dari permasalahan kedisiplinan dimana adanya peranan pimpinan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melakukan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan perusahaan dan tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja, sehingga akan ada peningkatan dalam kinerja. PT Yi Jin perusahaan yang tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal apapun pencapaian output secara maksimal. Fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan

kompensasi yang terjadi menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal. kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan kerja.

Fenomena penelitian yang terkait pada disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Yin Jin ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja belum optimal atau dapat dikatakan masih terbilang rendah yaitu dilihat dari, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin kerja seperti: jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 08.00 WIB dan pulang sebelum jam 17.00 WIB, disamping itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan. Bentuk kedisiplinan pada penelitian ini dapat ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan. Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut :



Tabel 1. 1 Data absensi Karyawan Periode Januari-Februari 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Terlambat
		Izin	Sakit	Alpa	
Januari	100	7	4		11
Februari	100	9	5	1	11
Maret	100	5	3		5
April	100	3	7		5
Mei	100	2	9	1	17
Juni	100	9	19		5
Juli	100	12	13		3
Agustus	100	5	4		5
September	100	4	3		2
October	100	7	5		4
November	100	2	2		5
Desember	100	10	5		12
TOTAL		75	79	2	85

Sumber : HRD PT. Yi Jin (2022)

Tabel 1.1. Dapat dilihat tingkat keterlambatan dari absensi karyawan menjelaskan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT. Yi Jin cukup tinggi disetiap bulannya Kemudian dari data absensi diatas tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 75 orang dan absen karena sakit sebanyak 79 orang selama setahun dapat dilihat juga ada masalah terkait masih adanya karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa pada bulan Februari dan Mei sebanyak 2 kali.

Selain itu, fenomena kompensasi terhadap kinerja karyawan belum optimal, dimana kompensasi yang diberikan PT. Yi Jin ditemukan bahwa pemberian kompensasi finansial maupun non finansial kompensasi dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan. (Misalnya karyawan yang

memiliki kelas jabatan 11 yang dari peraturan perusahaan jelas memiliki kompensasi ataupun tunjangan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang kelas jabatan 12 mendapat tanggung jawab pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan dengan kelas jabatan 11).

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai PT. Yi Jin?
2. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Yi Jin?
3. Apakah terdapat pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai PT. Yi Jin?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Yi Jin.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Yi Jin.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan secara Bersama-sama terhadap PT. Yi Jin.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman mengenai Kedisiplinan dan Kompensasi pada PT. Yi Jin yang sedang menjadi topik penelitian.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sarana dalam bahan masukan yang berharga khususnya bagi pegawai di PT. Yi Jin dalam Kedisiplinan dan Kompensasi.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk membatasi permasalahan yang terlalu kompleks sehingga menimbulkan kesulitan dalam mengadakan penelitian. Maka agar penelitian ini lebih terfokus dan tersusun dalam penelitian ini dibatasi pada dua variable independent (kedisiplinan kerja dan kompensasi) dan satu variable dependen (Kinerja Pegawai).

1.6 Sistematika Penulisan

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

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika yang berupa isi bab yang terdapat dalam skripsi mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Yi Jin

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan teori-teori yang melandasai penelitian ini yang digunakan sebagai dasar acuan teori penelitian antara lain tentang definisi masing-masing variable, fakto-faktor indikator, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai bagaimana peneliti melakukan desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisa data, teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab terakhir peneliti akan menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak.

