

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, 2019). Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Bila suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Chandra et al., 2020). Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

Kompensasi adalah salah satu elemen terpenting dari manajemen personalia. Itu termasuk imbalan ekonomi dalam bentuk upah dan gaji serta dalam berbagai bentuk pembayaran ekonomi non-upah dikenal sebagai tunjangan tambahan, kompensasi tidak langsung atau pembayaran tambahan. Subjek

kompensasi dan untuk itu materi kompensasi tidak langsung sangat penting karena mempengaruhi kesejahteraan individu dalam organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melihat dampak tidak langsung kompensasi atas kinerja karyawan (Astuti & Suhendri, 2020).

Motivasi juga merupakan keinginan dan kesungguhan seorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Motivasi ada proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, motivasi atau dorongan (*driving force*) (Sari et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai Disiplin kerja, Kompensasi, Motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil obyek karyawan bagian marketing yang bekerja pada PT Tata Bangun Sarana. karyawan bagian marketing memiliki peran penting dalam perusahaan karena sebagai ujung tombak organisasi hal ini karena tugas utama bagian marketing adalah mendapatkan konsumen sebanyak - banyaknya.

PT. TATA BANGUN SARANA adalah Perusahaan pengembang perumahan yang bergerak di bidang real estate & properti, berkedudukan di Komplek Ruko Plaza Metropolitan Tambun Blok A3 No. 19 Desa Tambun, Kecamatan Tambun Selatan - Kabupaten Bekasi. Dalam perkembangannya PT. Tata Bangun Sarana memperluas areal proyek perumahan maupun ruko di beberapa lokasi di wilayah Bekasi dan sekitarnya. Keberadaan proyek-proyek PT.Tata Bangun Sarana selalu mendapatkan respon positif dari market, bagi PT.Tata Bangun Sarana kepercayaan masyarakat sangat berarti dan akan terus terjaga terus-

menerus, itu sebabnya sekarang progress dari proyek-proyek bukan hanya selalu tepat waktu, tetapi memberikan yang terbaik dari segi kualitas.

Fenomena yang terjadi pada tim divisi marketing di PT Tata Bangun Sarana pada kenyataannya disiplin kerja masih sangat kurang, hal ini dibenarkan oleh Bapak Iswantoro selaku Manager Marketing yang mengatakan bahwa disiplin kerja di tim divisi marketing perlu dibenahi. Selain hal itu pihak perusahaan juga harus memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan memiliki semangat kerja yang baik serta meningkatkan kedisiplinan agar karyawan mampu memenuhi target penjualan perbulan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan berbagai permasalahan yang muncul pada objek yang akan diteliti terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal didalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin tersebut terkait dengan target penjualan yang harus dicapai oleh setiap karyawan agar dapat menerima bonus dari perusahaan.

Pada divisi marketing yang menjadi tolak ukur kinerja adalah pencapaian target, kompensasi yang didapat, ketepatan dalam menagih uang muka, perilaku kedisiplinan yang mana nantinya akan berimbas pada pencapaian kinerja. Tugas dari divisi marketing di PT.Tata Bangun Sarana adalah memperkenalkan produk kepada calon nasabah agar mencapai target, menagih uang muka kepada konsumen dan saling mengingatkan antar karyawan di tim divisi marketing untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Tata Bangun Sarana berupa tunjangan, gaji pokok, dan beberapa fasilitas lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja disana, mereka mengatakan bahwa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja dan jam bekerja disana dan kompensasi berupa uang lembur terkadang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Misalnya uang lembur yang seharusnya didapatkan pada akhir bulan bersamaan dengan gaji tetapi didapat diawal bulan yang baru hal ini sering terjadi dalam setahun uang lembur yang tidak tepat. Hal ini mengakibatkan karyawan akan merasa tidak dihargai sehingga pekerjaan yang dilakukanya menjadi tidak optimal.

Adanya karyawan yang kurang termotivasi agar lebih antusias dalam bekerja dan karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga pekerjaan itu dilanjutkan nanti atau keesokan harinya. Fasilitas kantor yang kurang memadai seperti terbatasnya ruang kerja. Hal ini berkaitan dengan karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan pekerjaanya seperti target yang tentukan.

Seorang karyawan dalam melakukan sesuatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai Perusahaan juga harus memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan memiliki semangat kerja yang baik serta meningkatkan kedisiplinan agar karyawan mampu memenuhi target penjualan perbulan dengan baik.

Permasalahan yang ditemukan pada PT. Tata Bangun Sarana tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengekplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan, untuk menghindari

pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang jauh dari pokok permasalahan yang sebenarnya, serta keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya, maka penelitian ini dibatasai pada masalah disiplin kerja, kompensasi, kinerja karyawan dan motivasi kerja.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Marketing Tahun 2022

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	ABSEN			TERLAMBAT
			SAKIT	IZIN	ALFA	
1	Januari	86	4	2		11
2	Februari	86	3	4		20
3	Maret	86	4	5	2	15
4	April	86	4	3		14
5	Mei	86	2	6		22
6	Juni	86	2	2		15
7	Juli	86	5	1		34
8	Agustus	86	2	5	1	10
9	September	86	5	2		20
10	Oktober	86	3	4		11
11	November	86	2	3		25
12	Desember	86	3	3		25
Total			39	40	3	222

Sumber : HRD PT.Tata Bangun Sarana (2022)

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu bahwa rata – rata tingkat keterlambatan karyawan PT.Tata Bangun Sarana sangat tinggi setiap bulanya, sehingga mencapai total 222 kali. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat disetiap harinya dan dijumlahkan setiap bulanya. Jumlah keterlambatan yang paling tinggi yaitu pada bulan juli hingga mencapai 34 kali. Kemudian tingkat mangkir karena alesan tertentu atau izin mencapai total 40 orang dan absensi karena sakit sebanyak 39 orang selama setahun. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa pada bulan agustus sebanyak 3 kali. Data tersebut memperlihatkan adanya

pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada setiap bulanya.

Tabel 1.2 Data Penjualan 7 proyek periode tahun 2022

NO	BULAN	BOOKING	SUDAH AKAD KREDIT	PERSENTASE	TIDAK AKAD KREDIT
1	Januari	200	150	75%	50
2	Februari	250	200	80%	50
3	Maret	110	98	89%	12
4	April	135	79	59%	56
5	Mei	254	195	77%	59
6	Juni	115	100	87%	15
7	Juli	175	143	82%	32
8	Agustus	285	247	87%	38
9	September	250	199	80%	51
10	Oktober	100	100	100%	0
11	November	90	65	72%	25
12	Desember	105	80	76%	25
Total		2069	1656	80%	413

Sumber : HRD PT.Tata Bangun Sarana (2022)

Tabel diatas menunjukkan jumlah minat pelanggan dari hasil produk PT. Tata Bangun Sarana. Penjelasan mengenai data diatas dapat dilihat bahwa selama 12 bulan perusahaan hanya satu kali sesuai dalam memenuhi target. Menurut hasil wawancara dengan HRD PT. Tata Bangun Sarana mengatakan bahwa perusahaan belum dapat memenuhi target perusahaan.

Melihat permasalahan yang terjadi di perusahaan maka akan diadakan penelitian dengan judul **“Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tata Bangun Sarana ”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Tata Bangun Sarana?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Tata Bangun Sarana?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Bangun Sarana?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Bangun Sarana?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Bangun Sarana?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Tata Bangun Sarana?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Tata Bangun Sarana?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Tata Bangun Sarana.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Tata Bangun Sarana.
3. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Bangun Sarana.
4. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata bangun Sarana.
5. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Bangun Sarana.
6. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT.Tata Bangun Sarana.
7. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT.Tata Bangun Sarana.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain:

a. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi kepada karyawan bagaimana disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagi pihak perusahaan dapat memberikan kontribusi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

b. Manfaat Bagi Universitas

Memberikan partisipasi pada pengembangan teori dalam akademis terutama dalam hubungan pengaruh disiplin kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja dalam penelitian ini. Sebagai salah satu bahan bacaan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa/i Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, khususnya kajian ilmu pada mahasiswa program studi ekonomi manajemen SDM.

c. Manfaat Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan tentang disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan sebagai tambahan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Penulisan pada pembuatan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang sederhana agar mudah dipahami dan memudahkan penulis dalam menyusun. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I membahas fenomena pada variabel disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT.Tata Bangun Sarana. Dari fenomena tersebut dilakukan rumusan permasalahan yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Tata Bangun Sarana. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Tata Bangun Sarana.

BAB II TELAAH PUSTAKATA RAYA

Pada Bab II ini menjelaskan literature yang berisikan variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Tata Bangun Sarana. Pada umumnya dan terdapat model konseptual untuk menghubungkan secara teoritis antar variabel X

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab III ini membahas metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif karena berupa angka- angka dan analisis

statistik, untuk teknik pengumpulan data yaitu dilakukan dengan menyebarluaskan kuesioner menggunakan *Google Form* berdasarkan variabel disiplin kerja (X_1) kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT.Tata Bangun Sarana. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian marketing yang ada pada PT.Tata Bangun Sarana berjumlah 86 orang. Data diolah menggunakan *software* SMART PLS 4.0.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV menganalisa hasil data dari jawaban responden. Dilakukanya pengolahan data dengan menggunakan *software* analisis data SMART PLS 4.0 dapat diperoleh hasil data dari setiap variabel disiplin kerja (X_1) , kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening.

BAB V PENUTUP

Pada Bab V berisikan keseimpulan , keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan. Maka hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan , disiplin kerja tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi Kerja terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan,

motivasi kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.



