

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan hakikat terhadap organisasi atau perusahaan tersebut, khususnya pada suatu lembaga pendidikan yang diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, karena itu tenaga kerja pada suatu organisasi yang dimaksud adalah sumber daya manusia (Almasri, 2013). Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset penting bagi perusahaan dan berfungsi sebagai modal non- finansial atau non-material di dalam suatu organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi suatu organisasi tersebut (Leuhery, 2018). Secara garis besarnya sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (Fadjar, 2018) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak di dalam suatu organisasi, baik di perusahaan maupun institusi dan berfungsi sebagai aset terpenting yang harus dikembangkan dan dilatih kemampuannya. Pada dasarnya dalam sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi sebuah organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Setiap perusahaan harus professional dalam mengelolah sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabi

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Indo jaya abadi kargo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang/ekspedisi kargo yang berdiri 2002, melakukan distribusi barang keseluruh Indonesia dengan pengiriman via darat,laut dan kargo udara.

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar terus mempehatikan kinerja mereka, maka dapat dilihat dari jumlah pengiriman barang yang ada pada PT. Indo Jaya Abadi Kargo

Bulan	Jumlah Berat Barang pengiriman	Target Berat Barang dalam pengiriman
November	12.838 Ton	15.000 Ton
Desember	7.776 Ton	15.000 Ton
Januari	15.152 Ton	15.000 Ton
Febuari	9.538 Ton	15.000 Ton
Maret	4.594 Ton	15.000 Ton

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 5 bulan belakangan pada bulan November ada pengiriman barang dengan berat 12.838 Ton, Desember 7.776 Ton, Januari 15.152 Ton, Febuari 9.538 Ton dan bulan Maret 4.594 Ton. bahwa target pengiriman belum tercapai dan mengalami Penurunan jumlah berat barang dalam pengiriman. Ini menunjukkan bahwa target pengiriman barang pada Pt. Indo Jaya Abadi Kargo belum tercapai di bulan November, Desember, Febuari dan Maret, Dengan target 15.000 Ton barang perbulannya yang harus dikirimkan oleh Pt. Indo Jaya Abadi Kargo.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan di atas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini. Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan saat ini masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain: Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, sertatingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Tabel 1. 1 Pemberian kompensasi kepada karyawan PT. Indo jaya

Bulan	Jumlah gaji Pokok perbulan	Uang makan Perbulan	Total Perbulan	UMR Jakarta(2023)
November	Rp. 2.000.000	Rp. 1.740.000	Rp. 3.740.000	Rp.4.901.798
Desember	Rp. 2.000.000	Rp. 1.740.000	Rp. 3.740.000	Rp.4.901.798
Januari	Rp. 2.000.000	Rp. 1.740.000	Rp. 3.740.000	Rp.4.901.798
Febuari	Rp. 2.000.000	Rp. 1.740.000	Rp. 3.740.000	Rp.4.901.798
Maret	Rp. 2.000.000	Rp. 1.740.000	Rp. 3.740.000	Rp.4.901.798

Dari tabel 1.1 diatas, ada beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Indo jaya abadi kargo yaitu pembayaran gaji yang masih dibawah UMR (Upah Minimum Regional) sedangkan UMR jakarta tahun 2023 sudah mencapai Rp. 4.901798 yang disahkan gubernur DKI Jakarta Heru Budi Hartono. Selain itu Pt. indo jaya abadi

kargo tidak memberikan tunjangan Bpjs Kesehatan kepada karyawannya. maka dari itu berimbas kepada kedisiplinan karyawan. Hal ini kemudian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin salah satu fungsi yang sangat penting dan sebagai kunci untuk terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan perasaan patuh dan taat terhadap tanggung jawabnya, seperti pekerjaan di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang telah ditetapkan di perusahaan tersebut, Disiplin yang baik dan semakin tinggi maka kinerja pada karyawan tersebut juga akan meningkat, sehingga karyawan akan ikhlas bekerja sebaik-baik mungkin untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin kerja merupakan fungsi yang operatif, manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin kerja suatu karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dapat dicapai oleh karyawan tersebut, apabila tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Vallennia et al., 2020). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para atasan atau manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan norma-norma sosial yang berlaku, oleh sebab itu bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku atau perbuatan seseorang, kelompok atau masyarakat yang merupakan ketaatan terhadap ketentuan atau peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau etik, norma, kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan (Supiandi, 2018)

Dari fenomena diatas maka dapat disimpulkan bahwa perlunya perusahaan

memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan kepuasan kerja, yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan dapat berkontribusi maksimal kepada perusahaan. Penulis tertarik meneliti mengenai Kinerja karyawan pada PT. Indo jaya abadi kargo di kota Jakarta.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Indo jaya abadi kargo, saat ini terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain:

1. Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan
2. Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT. Indo Jaya Abadi Kargo

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran Karyawan	Keterlambatan
1	November	85	6	17
2	Desember	85	10	25
3	Januari	85	20	18
4	Febuari	85	18	22
5	Maret	85	14	20

Sumber : PT. Indo Jaya Abadi Kargo

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang tidak hadir dan terlambat. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program kerja dan kegiatan perusahaan. Kurangnya disiplin yang dilakukan beberapa karyawan dapat menghambat pengiriman barang yang menyebabkan proses penyiapan barang dan pengurusan dokumen menjadi tertunda, terhambatnya kelancaran pengiriman. Masalah tersebut

diakibatkan oleh kinerja karyawan yang rendah, sehingga akan memperburuk citra perusahaan dan tidak produktifnya kerja karyawan dalam menjalani tugasnya. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang akhirnya hasil penelitian tersebut disusun dalam sebuah penelitian yang berjudul: “PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. INDO JAYA ABADI KARGO”

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Terdapat Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Jaya Abadi Kargo
2. Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indo Jaya Abadi Kargo
3. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Abadi Kargo
4. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Indo Jaya Abadi Kargo
5. Apakah Terdapat Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Abadi Kargo
6. Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja
7. Apakah Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
5. Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
6. Untuk mengetahui Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

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

- 1) Bagi peneliti

Dari penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan menambah wawasan kedalam dunia praktek manajemen SDM khususnya tentang Kompensasi, Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

- 2) Bagi universitas

Sebagai bahan referensi mahasiswa untuk memperluas penelitian yang berkelanjutan dalam objek yang sama dan diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan pengetahuan.

3) Bagi Perusahaan

Hasil ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan untuk menjadi bahan pertimbangan yang sejauh mana pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Indo Jaya Abadi Kargo.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

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

BAB I : PENDAHULUAN

Membahas latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Berisi tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan Desain penelitian, populasi dan sampel. Jenis dan sumber data. Definisi operasional dan skala pengukuran, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menganalisis profil organisasi / perusahaan, hasil analisis dan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Penulis akan membahas mengenai Kesimpulan dan Saran mengenai penulisan skripsi in