

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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. Sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu kekuatan pendorong utama yang membantu kelancaran operasional suatu perusahaan, bahkan perkembangan perusahaan sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik apabila perusahaan dikelola dengan sumber daya yang berkualitas dan kompeten karena kualitas orang-orang yang ada dalam perusahaan akan mempengaruhi kualitas perusahaan itu sendiri. Pentingnya sumber daya manusia dapat membantu para karyawan membuat serta mempertimbangkan keputusan dengan lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan juga meningkatkan serta mengembangkan kinerja karyawan yang lebih optimal lagi.

Koperasi karyawan merupakan badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas azas kekeluargaan (UU No. 25 Tahun 1992). Koperasi sebagai salah satu organisasi ekonomi dan sosial yang hidup di Indonesia berusaha meningkatkan kesejahteraan para anggotanya dan masyarakat sekitarnya, serta memberikan sumbangan dasar kepada pembangunan dan pertumbuhan sosial ekonomi (Riswan et al 2023). Indra

& George. (2017) Sebagai salah satu pilar utama dalam menunjang perekonomian Indonesia, koperasi berasaskan atas asas kekeluargaan. Karenanya koperasi di Indonesia telah membantu roda perekonomian, terutama bagi masyarakat menengah ke bawah. Di Indonesia sendiri, koperasi diinisiasi oleh seorang yang bernama Patih R. Aria Wiria dengan melihat kinerja karyawan dan juga kinerja karyawan yang terjerat pinjaman hutang dengan bunga yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hadita et al. (2023) Mengatakan Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga pegawai mempunyai tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Tingginya kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan (Basyit, Sutikno, and Dwiharto 2020).

Karyawan memainkan peran kunci dalam beradaptasi dengan perubahan dan menerapkan strategi yang ditentukan. Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang menganggap tugas organisasi sebagai tanggung jawab pribadi untuk mencapai tujuan organisasi. Realisasi tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan, dan tingkat kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi (Chaidir et al. 2023). Berdasarkan observasi awal pada tanggal 1 oktober 2023 di Koperasi KBN, peneliti mendapatkan informasi dari pimpinan (*Manager*) bahwa perusahaan mengalami penurunan produktivitas, fenomena yang terjadi didalam

perusahaan terdapat dikarenakan dalam seminggu terdapat kasus seperti dimana belum optimalnya layanan dan belum memenuhi harapan pimpinan terutama dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik, cepat dan bermutu. Kinerja karyawan kurang memberikan hasil yang baik pada produktivitas perusahaan, beberapa faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah kedisiplinan dan kompensasi didalam perusahaan, kurangnya koordinasi sesama karyawan maupun dengan atasan yang disebabkan oleh cara pandang yang berbeda beda ditambah sistem pengawasan yang kurang baik dari beberapa pimpinan menyebabkan kinerja karyawan kurang mendapatkan kedisiplinan dengan baik pada saat bekerja karena kurang mendapatkan suasana yang nyaman dalam bekerja. Kondisi demikian mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi KBN.

Kedisiplinan karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam menjaga kinerja dan efektivitas operasional suatu organisasi. Purba et al. (2023) Dalam suatu perusahaan dan hubungan antar Karyawan, kedisiplinan karyawan berperan penting dalam memastikan pekerjaan yang berkualitas dengan tugas – tugas pekerjaan dan menjaga keamanan serta kebersihan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penilaian kedisiplinan karyawan perusahaan menjadi hal yang krusial dalam pekerjaan pengelolaan sumber daya manusia. (Bloom and Reenen 2013) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Permasalahan Kedisiplinan pada Koperasi KBN terlihat dari absensi karyawan, suasana kerja hubungan antara sesama karyawan dan atasan yang kurang harmonis, kerja sama tim yang kurang baik karena tidak didukung oleh sikap kerja yang nyaman dilokasi kerja menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Silitonga and Faddila (2023) menyebutkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain Raymond et al. (2023) memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dapat bekerja dengan baik dalam organisasi adalah dalam adanya kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawan.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sri mulyeni, Ibnu aqila (2023) Kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Fikriansyah (2023) Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh Habibi, Firdaus, and Agung (2023) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan senang dan pimpinan memiliki hubungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Dalam hal ini, kompensasi sangat erat kaitannya dengan manajemen organisasi untuk menciptakan pola kerja yang konsisten dan lingkungan kerja yang nyaman.

Fenomena penelitian yang terkait pada kedisiplinan kerja dan kompensasi terhadap kinerja Koperasi PT. KBN 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; masuk kerja, disamping itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam kedisiplinan 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 November 2022 – November 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Terlambat	%
		Izin	Sakit	Alfa		
November	100	7	4		11	16%
Desember	100	9	5	1	11	16%
Januari	100	5	3		5	33%
Februari	100	3	7		5	9%
Maret	100	2	9	1	17	1%
Mei	100	9	19		5	9%
Juni	100	12	12	3	3	33%
Juli	100	5	4	2	5	25%

Agustus	100	4	3		6	22%
September	100	7	5		4	35%
Oktober	100	2	3	5	5	13%
November	100	10	5		12	17%
Total	100	75	79	12	89	19%

Sumber : HRD Koperasi KBN (2023)

Tabel 1.1 Dapat dilihat tingkat keterlambatan dari absensi karyawan menjelaskan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa rata – rata tingkat keterlambatan karyawan Koperasi PT. KBN 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 adanya karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa pada 12 kali dan keterlambatan para karyawan selama setahun sebanyak 89 kali. Selain itu, fenomena kompensasi terhadap kinerja karyawan belum optimal, dimana kompensasi yang diberikan Koperasi PT. KBN ditemukan bahwa pemberian kompensasi finansial maupun non finansial kompensasi dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dan hasil dari penelitian terdahulu maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yaitu:

1. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kompensasi pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)?
3. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)?
4. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kedisiplinan terhadap Kompensasi pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)
3. Untuk menganalisa pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)
4. Untuk menganalisis pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi pada Koperasi Karyawan di PT. Kawasan Berikat Nusantara

#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat bagi penulis

Diharapkan dari penelitian ini dapat membentuk kemampuan berfikir untuk menjalankan karya ilmiah dan sumber informasi serta menambah pengetahuan yang digunakan dalam pengerjaan penelitian ini.

##### 2. Manfaat bagi pembaca

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta referensi bacaan bagi pihak yang membutuhkan dimasa yang akan datang.

##### 3. Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian atau riset ini diharapkan menjadi masukan serta saran bagi perusahaan yang berhubungan dengan kedisiplinan dan kompensasi sehingga perusahaan dapat melaksakannya dengan baik.

##### 4. Manfaat bagi universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi atau sebagai data pertimbangan yang dibutuhkan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian tentang pengaruh kedisiplinan dan kompensasi.

#### 1.5 Batasan Masalah

Batasan pada penelitian ini adalah meneliti variabel **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap kinerja Karyawan Melalui Kompensasi pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero).**



## 1.6 Sistematika Penulisan

### BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis membahas tentang Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

### BAB 2 TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai landasan teori terkait variabel-variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

### BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis membahas tentang Tempat dan Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Jenis Data, Populasi Dan Sampel, Operasional Variabel, Teknik Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data.

### BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan dan implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

### BAB 5 PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang Kesimpulan dan Implikasi manajerial