

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan diberlakukannya pasar bebas tentu persaingan usaha semakin kuat, Ini menjadi tantangan bagi setiap perusahaan baik untuk tetap dapat mengelola maupun mengembangkan perusahaan dengan memperhatikan segala faktor, baik itu faktor eksternal maupun faktor internal. Sehingga dalam melaksanakan proses produksinya perusahaan memerlukan dan membutuhkan faktor – faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan yaitu bahan baku, modal, metode dan manusia.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan, sarana maupun prasarana yang lengkap. Tetapi lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan dalam memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan tidak baik maka akan merugikan perusahaan. Selain itu, suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, pelatihan untuk karyawan, penciptaan disiplin kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

PT. Hijau Elektronik Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Untuk mencapai output secara maksimal, maka sangat dibutuhkan peningkatan kinerja yang optimal. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diharapkan oleh berbagai pihak, baik pihak pemberi kerja (perusahaan) maupun dari para karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk

peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk meningkatkan karir dan mendapatkan gaji yang lebih baik.

Kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu cara untuk membangkitkan semangat karyawan agar dapat bekerja dengan giat. Bukan hanya itu tetapi kompensasi juga merupakan salah satu faktor penting pada perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dapat membuat banyak perusahaan mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya, agar memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, sistem kompensasi dalam perusahaan harus sesuai dengan tujuan dan strategi perusahaan, sehingga tidak adanya kesalahan dalam menentukan kompensasi yang dapat membuat perusahaan tersebut mengalami kerugian. Kompensasi itu sendiri terdiri dari upah, tunjangan, gaji pokok, penghargaan, keadilan dalam pemberian upah gaji, dan lain sebagainya. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya, akan membuat karyawan merasa dihargai atas kinerjanya. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Hijau Elektronik Indonesia 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. Bukan hanya kompensasi saja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi dapat juga dilakukan dengan menciptakan disiplin kerja.

Disiplin kerja apabila dilakukan dengan baik maka dapat mempercepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan jika disiplin kerja tidak dilakukan dengan baik akan menjadi rintangan dan memperlambat untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu pimpinan perusahaan harus mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan. Adanya peranan pemimpin dalam mengelola dan melaksanakan kedisiplinan yaitu sebagai acuan seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk menerapkan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan. Karena tingginya tingkat kesadaran karyawan untuk melaksanakan aturan dan tata tertib dapat meningkatkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja

karyawan. Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Hijau Elektronik Indonesia saat ini masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal :

1. Masih terdapat beberapa karyawan yang datang telambat
2. Masih terdapat beberapa karyawan yang mangkir bekerja dengan berbagai alasan yang diciptakan
3. Terlalu sering bermain handphone saat jam kerja.

Permasalahan diatas diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan Periode Juli 2021 – Maret 2022
PT. Hijau Elektronik Indonesia

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpha	Terlambat
Juli	150	35	7	1	68
Agustus	150	2	2	3	32
September	150	7	8	1	64
Oktober	150	17	12	2	25
November	150	8	10	4	58
Desember	150	14	9	1	47
Januari	150	8	7	2	86
Februari	150	6	5	1	75
Maret	150	10	3	2	60
Total	150	107	63	17	515

Sumber: HRD PT. Hijau Elektronik Indonesia, 2022.

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT. Hijau Elektronik Indonesia cukup tinggi disetiap bulannya, sehingga mencapai total 515 kali dalam waktu sembilan bulan. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat setiap harinya dan dijumlahkan dalam setiap bulan. Jumlah yang terlambatan paling tinggi terjadi pada bulan februari dengan jumlah 86 kali. Kemudian izin mencapai total 63 kali dan absen karena sakit sebanyak 107 kali selama sembilan bulan. Dapat dilihat juga terdapat yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alpha sebanyak 17 orang selama sembilan bulan.

**Tabel 1. 2 Data Produksi Karyawan Periode Periode Juli 2021 – Maret 2022
PT. Hijau Elektronik Indonesia**

No.	Bulan	Permintaan	Hasil	Rusak
1.	Juli	188	188	-
2.	Agustus	5.200	4.960	240
3.	September	1.536	1.452	84
4.	Oktober	2.428	2.360	68
5.	November	2.344	2.292	52
6.	Desember	3.064	2.672	432
7.	Januari	1.920	1.840	80
8.	Februari	1.520	1.320	200
9.	Maret	2.240	2.168	72

Sumber : HRD PT. Hijau Elektronik Indonesia, 2022.

Tabel diatas menunjukkan jumlah permintaan pelanggan dan hasil yang diproduksi oleh PT. Hijau Elektronik Indonesia. Penjelasan mengenai data diatas dapat dilihat bahwa selama 9 bulan perusahaan hanya satu kali sesuai dalam memenuhi permintaan pelanggan. Menurut hasil wawancara dengan HRD PT. Hijau elektronik Indonesia mengatakan bahwa perusahaan belum dapat memenuhi target permintaan customer perusahaan, dikarenakan masih terdapat karyawan yang bermain handphone saat jam kerja. Maka dari itu harus terus dilakukan pengawasan saat jam kerja berlangsung.

Data tersebut menunjukan adanya jumlah karyawan yang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan dan izin pada setiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Hijau Elektronik Indonesia masih terbilang rendah.

Dapat dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan kompensasi dan rendahnya tingkat kedisiplinan kerja yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari uraian tersebut maka dapat mengukur alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana tingkat keberhasilan kinerja suatu perusahaan di pengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja. Maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Elektronik Indonesia (Studi Kasus Pada Bagian Produksi)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah pada latar belakang diatas, maka penulis mengemukakan masalah antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hijau Elektronik Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hijau Elektronik Indonesia?

3. Apakah terdapat pengaruh simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hijau Elektronik Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data. Demikian tujuan penelitian ini secara khusus antara lain:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hijau Elektronik Indonesia
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hijau Elektronik Indonesia
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hijau Elektronik Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya penelitian, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan mafaat untuk semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan objek penelitian, yaitu:

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan ilmiah untuk penulis khususnya dalam hal sumber daya manusia. Di sisi lain penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan akademis.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan untuk pimpinan perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih maksimal.
3. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi untuk mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.

1.5 Batasan Masalah

Pada penelitian ini dilakukan dengan adanya beberapa pembatasan masalah agar dapat fokus pada tujuan, sehingga akan diperoleh hasil yang valid. Fokus permasalahan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya untuk memperdalam penelitian ini, maka dipilih tiga variabel yang relevan dengan permasalahan pokok, yaitu kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

1.6 Sistematika Penelitian

Secara sistematis penulisan pembahasan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari landasan teori kinerja karyawan, kompensasi, disiplin kerja, penelitian terdahulu dan kerangka pikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang bagaimana penulis melakukan desain penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisis data, Teknik pengolahan data serta penulisan menjabarkan

beberapa definisi yang terkait dengan penelitian. Dan memberikan gambaran umum organisasi tempat penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini membahas kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, saran dari hasil penelitian yang di dapat serta implikasi manajerial.

