

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor pendorong dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Sumadhinata, (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja karyawan akan lebih baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian (*skill*), bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan (*expectation*) terhadap jenjang karir yang lebih baik di masa yang akan datang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat

meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Aruan, (2018) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Truba Garda Piranti bahwa fenomena kinerja karyawan pada PT. Truba Garda Piranti terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan yang mengakibatkan hasil atau tugas karyawan tersebut tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan dalam mencapai sebuah target. Faktor yang mengakibatkan menurunnya kinerja di perusahaan tersebut adalah kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya sehingga karyawan bermalasan untuk mengerjakan tugasnya, terlambatnya kompensasi yang di berikan perusahaan tersebut pada karyawannya. Kedua faktor itu mengakibatkan disiplin kerja diperusahaan menjadikan karyawan sering terlambat untuk hadir di kantor.

Safitri, (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai.

Fenomena disiplin kerja yang terjadi di PT. Truba Garda Piranti yaitu kurangnya kesadaran karyawan terhadap tanggung jawabnya terhadap tugas dan terjadinya penurunan pada absensi kehadiran karyawan. Hal ini terjadi akibat terlambatnya pemberian kompensasi terhadap karyawan dan ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Berikut ini data Absensi PT. Truba Garda Piranti Jakarta :

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Truba Garda Piranti Jakarta

BULAN	KETERLAMBATAN	SAKIT	IZIN	ALPA	CUTI	TOTAL
Agustus	23	2	4	3	17	49
September	36	6	2	0	9	53
Oktober	33	0	2	14	11	60

Sumber : PT. Truba Garda Piranti Jakarta 2019

Dapat disimpulkan berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa masalah mengenai keterlambatan karyawan masih terjadi, tingginya keterlambatan karyawan dalam bekerja berdampak pada turunnya disiplin kerja. Karena masih banyak karyawan yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan, oleh karena itu karyawan pada PT.Truba Garda Piranti melepaskan rasa tanggung jawab terhadap kewajibannya dalam absensi kehadiran. Sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, semangat dan ingin datang untuk bekerja. Fenomena yang motivasi yang terjadi PT. Truba Garda Piranti kurangnya motivasi karyawan yang berdampak serius bagi kinerja, sehingga karyawan di PT. Truba Garda Piranti melalaikan tugas yang telah di berikan oleh perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan tidak akan tercapai dengan begitu saja melainkan harus ada peran dan usaha yang baik dari pihak perusahaan untuk memotivasi karyawan, bukan hanya perusahaan yang harus memotivasi melainkan dari diri sendiri.

Ismail, (2018) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Truba Garda Piranti terkait kompensasi diakibatkan oleh terlambatnya pemberian kompensasi terhadap karyawan atau pemberian kompensasi tidak sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebelumnya pemberian kompensasi paling lambat H+1 dari tanggal yang ditentukan. Sedangkan saat ini, pemberian kompensasi terlambat hingga tiga minggu dari tanggal yang di tentukan..

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wairooy, 2018). Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan pemikiran (Sumadhinata, 2018). Penelitian terdahulu menyatakan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wiwik Apriliana, 2020). Penelitian tersebut juga sejalan dengan (Husni Mubarak, 2020). Akan tetapi hasil penelitian (Trifena Setiawaty Sinaga, 2020), menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa, kompensasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Astuti & Sari, 2018). Penelitian tersebut juga mendapatkan dukungan dari penelitian (Munandar & Khair, 2020).

PT. Truba Garda Piranti Jakarta ada beberapa permasalahan yang membuat penulis tertarik untuk meneliti seperti kurangnya disiplin bekerja yang berpengaruh terhadap motivasi, kompensasi terhadap turunya Kinerja Karyawan dalam bekerja dilihat dari segi tingginya absensi ketidakhadiran karyawan (Alfa, izin, sakit dan cuti) dan keterlambatan karyawan atau kurangnya memperhatikan dan mengikuti peraturan SOP (Standar Operasional Prosedur), tidak hanya hal disiplin kerja saja tetapi ada hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, hal ini sangat berpengaruh terhadap perusahaan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu yang diuraikan diatas, betapa pentingnya Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai : Motivasi

dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja PT. Truba Garda Piranti Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Truba Garda Piranti Jakarta?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Truba Garda Piranti Jakarta?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Truba Garda Piranti Jakarta?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT. Truba Garda Piranti Jakarta?
5. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT. Truba Garda Piranti Jakarta?
6. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja PT. Truba Garda Piranti?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja PT. Truba Garda Piranti?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Truba Garda Piranti Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Truba Garda Piranti Jakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Truba Garda Piranti Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, terhadap Disiplin Kerja PT. Truba Garda Piranti Jakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja PT. Truba Garda Piranti Jakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja PT. Truba Garda Piranti.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja PT. Truba Garda Piranti.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang di peroleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain:

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

2. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi Manajemen.

3. Bagi perusahaan

Untuk memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dan pedoman dalam pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi pokok-pokok permasalahan, agar mendapatkan suatu batasan yang jelas dan mencegah terjadinya pembahasan yang meluas dan tidak ada kaitannya dengan pokok permasalahan. Pembatasan Masalah meliputi :

1. Penelitian dilakukan di PT. Truba Garda Piranti Jakarta.
2. Objek yang diteliti adalah tentang Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Truba Garda Piranti Jakarta.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori dan konsep-konsep tentang Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Truba Garda Piranti Jakarta. Serta membahas tentang review penelitian terdahulu.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang masalah objek penelitian yang berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik pengelolaan data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi profil objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang sudah di dapatkan.

