

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. Oleh karena itu, PT. Link Pasipik Indonusa perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini yang begitu ketat, perusahaan yang bergerak di bidang *freight forwarding* ini harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menghadapi persaingan yang ketat, setiap perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam perusahaan untuk memajukan bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan, sarana maupun prasarana yang lengkap, namun 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 menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Selain itu, suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan

sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dapat dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja

Kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan giat, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motivasi untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Selain kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dapat juga dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan yang ada diperusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan harus mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat perlu diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh perusahaan (organisasi). Adanya peranan pimpinan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan

aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

PT. Link Pasipik Indonusa sebagai suatu perusahaan yang sudah cukup baik tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan. 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 sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya masing – masing sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil, karyawan merasa dihargai atas usaha yang dilakukannya untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Link Pasipik Indonusa yaitu berupa gaji, tunjangan – tunjangan dan fasilitas. Tunjangan – tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan, serta fasilitas yaitu berupa kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Link Pasipik Indonusa saat ini masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain:

1. Masih terdapat karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan.
2. Masih ditemuinya karyawan yang berkeliruan pada saat jam kerja.
3. Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut:

Tabek 1.1
Data Absensi Karyawan Periode Maret 2017 – Maret 2018
PT. Link Pasipik Indonusa (Kelapa Gading)

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpha	Terlambat
Maret	44	2	7		75
Mei	44		2		73
Juni	44	1	1	1	55
Juli	44	1	3		79
Agustus	44		7		42
September	44	1	5		53
Oktober	44		2	1	44
November	44	1	8		76
Desember	44	1	2		66
Januari	44		5		46
Februari	44	2	6		35
Maret	44		3		33
Total		9	51	2	677

Sumber : HRD PT. Link Pasipik Indonusa (2017 - 2018)

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa rata – rata tingkat keterlambatan karyawan PT. Link Pasipik Indonusa cukup tinggi disetiap bulannya, sehingga mencapai total 677 kali. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat di setiap harinya dan dijumlahkan di setiap bulannya. Jumlah keterlambatan paling tinggi yaitu pada bulan Juli 2017 dengan jumlah 79 kali. Kemudian izin mencapai total 51 kali dan absen karena sakit sebanyak 9 orang selama setahun. Dapat dilihat juga terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alpha sebanyak 2 orang selama setahun.

Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan dan izin pada setiap bulannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Link Pasipik Indonusa masih rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, menarik untuk diteliti sejauh mana tingkat keberhasilan kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin. Maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Link Pasipik Indonusa, Kelapa Gading)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Link Pasipik Indonusa?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja karyawan PT. Link Pasipik Indonusa?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin dengan kinerja karyawan PT. Link Pasipik Indonusa?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Link Pasipik Indonusa.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Link Pasipik Indonusa.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Link Pasipik Indonusa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih maksimal.

2. Bagi Peneliti

Penulis dapat merasakan manfaatnya sebagai bahan studi banding antara keadaan nyata perusahaan dalam mengelola berbagai aspek khususnya pada aspek SDM perusahaan dengan pengetahuan bersifat teori yang diperoleh selama berada dibangku perkuliahan. Serta dapat menambah pengalaman dan wawasan penulis terhadap keadaan dunia kerja

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi merek yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

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:

- a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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

1.6 Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan ini, penulis menguraikan secara singkat apa yang akan dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian. Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, Rumusan permasalahan, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Batasan masalah, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis mengemukakan tinjauan pustaka dengan menghimpun teori dan konsep dari berbagai literatur yang menunjang dan kontra dengan hipotesis yang diambil.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisis data, dan teknik pengolahan data yang digunakan.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang profil obyek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis, dan jawaban atas pertanyaan - pertanyaan yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.