

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Kinerja sebagai keseluruhan hasil manfaat dan dampak dari keseluruhan proses pengelolaan masukan guna mencapai tujuan yang diinginkan (Wasistiono, 2002). Kinerja berkaitan dengan hak dan wewenang yang diberikan kepada seseorang, badan, lembaga termasuk juga para guru dan karyawan dalam suatu lembaga pendidikan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Mangkunegara, 2007). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan akan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi yang diterima, lingkungan kerja yang

kondusif, kedisiplinan kerja karyawan, dan motivasi kerja. Supriyono (2000: 59) menjelaskan bahwa dalam laporan kinerja tidak hanya hasilnya dapat dicapai tetapi juga memperhatikan proses pencapaiannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001). Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan disebut bekerja (Nawawi, 2005). Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang akan dihadapi di lingkungan kerjanya. Oleh karenanya motivasi dan pemberian kompensasi yang sesuai dalam suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin tepat kesesuaian antar beban kerja dan tanggung jawab terhadap pemberian motivasi dan kompensasi dalam mendelegasikan tugas, maka akan semakin puas karyawan dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan prestasi karyawan dalam perusahaan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang-orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib (Fauzi, 2009)

Pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2002). Kompensasi juga merupakan sebuah penghargaan yang diberikan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang adil kepada karyawan atas kinerja atau prestasi yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002). Berdasarkan penjelasan tersebut maka pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena akan menciptakan daya saing untuk berprestasi agar mendapatkan hasil yang maksimal.

PT. Rutraindo Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan alat berat untuk konstruksi jalan. Perusahaan ini mulai beroperasi pada tahun 1992 yang beralamat di jalan Pangeran Jayakarta Blok F/16 Jakarta

Pusat. PT Rutraindo Perkasa memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusia maupun output yang dihasilkan.

PT Rutraindo Perkasa tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Memperhatikan dari rendahnya tingkat kinerja diatas juga terjadi pada PT Rutraindo Perkasa mengenai beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. 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 oleh PT Rutraindo Perkasa yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa yang diberikan kepada karyawan. 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 dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini.

Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan

yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kompensasi sebagai *reward* yang diberikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Malayu (2009:196), kompensasi yang diterima karyawan dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya, maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan.

Dalam hal ini disiplin kerja karyawan PT Rutraindo Perkasa saat ini masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain:

1. Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan.
2. Masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta
3. Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Berikut data absensi yang diperoleh dari bulan Januari sampai Desember 2016 jumlah ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan. Data dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1.1 ketidakhadiran karyawan Januari – Desember 2016

No	Bulan	Jumlah tidak hadir	Persentase
1	Jan-16	7 Karyawan	17%
2	Feb-16	8 Karyawan	19%
3	Mar-16	6 Karyawan	14%
4	Apr-16	8 Karyawan	19%
5	Mei-16	5 Karyawan	12%
6	Jun-16	8 Karyawan	19%
7	Jul-16	7 Karyawan	17%
8	Agust-16	3 Karyawan	7%
9	Sep-16	2 Karyawan	5%
10	Okt-16	6 Karyawan	14%
11	Nop-16	4 Karyawan	10%
12	Des-16	8 Karyawan	19%

Sumber: Absensi PT Rutraindo Perkasa

Total karyawan : 42 karyawan

Tabel tersebut merupakan jumlah persentase karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat fluktuasi

ketidakhadiran karyawan. Karyawan sering membolos kerja tidak memberikan alasan yang jelas atau ijin, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Rutraindo Perkasa masih rendah. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja maka karyawan akan dapat mempertahankan kinerjanya. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin maka tingkat kinerja juga akan semakin tinggi.

Penelitian Kurniadi (2012) menunjukkan bahwa Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja di Apotek Berkah, berdasarkan hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan sangat kuat, Kinerja pada Apotek Berkah dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi penjualan sebesar 74,5%, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan F hitung lebih besar dari F_{tabel} sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi kompensasi karyawan semakin baik tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian Kaliri (2008) Hasil penelitian ini adalah: (1) Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 8,3% ; (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 14,3%; (3) ada

pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 21,5%. Sedangkan sisanya kinerja guru sebesar 78,5% ditentukan oleh factor lain di luar variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin tinggi disiplin guru maka semakin baik pula kinerja. Semakin tinggi motivasi kerjanya maka semakin baik pula kinerja

Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam penelitian ini akan mengkaji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rutraindo Perkasa?

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rutraindo Perkasa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rutraindo Perkasa?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rutraindo Perkasa?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Rutraindo Perkasa
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rutraindo Perkasa
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rutraindo Perkasa secara bersama-sama.

Kegunaan penelitian ini adalah hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran tingkat kedisiplinan kerja karyawan dan kinerja karyawan PT Rutraindo Perkasa Cabang Semarang sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Skripsi ini terdiri dari beberapa bagian yang diuraikan sebagai berikut:

1. Bagian awal

Bagian awal akan menghadirkan halaman judul, nota pembimbing, pengesahan, abstrak, pernyataan, motto, persembahan kata pengantar, transliterasi, daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian isi

Bab satu sebagai bab pendahuluan, dipaparkan mengenai latar belakang masalah alasan pemilihan judul, telaah pustaka, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab kedua, memaparkan landasan teori tentang kinerja karyawan, kompensasi, dan disiplin kerja.

Bab ketiga berisi tentang laporan hasil penelitian berupa laporan situasi umum populasi dan laporan kegiatan.

Bab keempat penulis membahas tentang analisis hasil penelitian berupa analisis kegiatan dan pembahasan.

Bab kelima ini berisi penutup berupa simpulan, saran dan kata penutup

3. Bagian Akhir

Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

