

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan yang paling umum adalah dapat meningkatkan *profit* perusahaan. Demi tercapainya tingkat *profit* yang diharapkan perusahaan, maka akan membutuhkan tenaga kerja yang tidak dapat digantikan oleh sebuah mesin, yaitu sumber daya manusia. Optimalisasi kinerja para karyawan akan dicerminkan melalui tingkat kinerja karyawan maupun kinerja organisasi itu sendiri. Keberadaan karyawan dalam mendukung keberhasilan atas produktivitas perusahaan juga akan mempengaruhi laju pertumbuhan usaha itu sendiri. Oleh karena itu karyawan selain membutuhkan upah atas kinerjanya, para karyawan juga membutuhkan motivasi lain untuk dapat meningkatkan optimalisasi kinerjanya, seperti halnya kompensasi atau tunjangan yang lainnya. Tingkat disiplin kerja, komunikasi dan kepemimpinan yang pun juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting, yang harus dapat di manajemen dengan baik oleh suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kompensasi merupakan suatu dorongan atau motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih produktif lagi. Kompensasi akan sedikit berbeda dengan gaji, gaji merupakan tanggungan yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dimana akan dibayarkan setiap awal bulan atau dibayarkan perbulan dan dimana akan

dihitung berdasarkan jam kerja normal para karyawannya dan terdapat tambahan, apabila para karyawan sebagian terdapat yang mengambil jam kerja lembur dan dimana perhitungannya akan ada yang berbeda dengan perhitungan jam kerja normal. Sedangkan kompensasi merupakan tunjangan yang diberikan oleh suatu perusahaan ataupun dikarenakan penghargaan atas kinerjanya. Tunjangan biasa diberikan pada setiap hari-hari besar, seperti halnya menjelang hari raya (THR), atau menjelang hari raya natal, dll. Sedangkan penghargaan yang diberikan oleh suatu perusahaan adalah seperti gaji, upah insentif perusahaan kepada para karyawannya yang bertujuan untuk mencapai keefektifitasan dan keefisiensi dengan kinerja para karyawan agar lebih optimal.¹

Disiplin kerja memiliki tujuan untuk memberikan keteraturan dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap disiplin dalam berkerja, serta mematuhi tata tertib perusahaan tanpa adanya sebuah paksaan, dan terdapat tingginya kesadaran para karyawan dalam mentaati peraturan yang berlaku merupakan sikap yang harus ditegakkan dalam perusahaan untuk mendukung produktivitas perusahaan semakin optimal.²

Motivasi kerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan juga tidak kalah penting. Hal tersebut diprioritaskan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih optimal. Motivasi yang digunakan untuk mendorong

¹ Mohammad Imam Tindow, Dkk, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca, *Jurnal Emba Vol.2 No.2 Hal. 1594-1606, 2014.*, Hal. 1595

² *Ibid.*,Hal. 1595

kinerja karyawan menjadi lebih optimal seperti halnya dengan stimulus atau rangsangan untuk para karyawan dalam bekerja ataupun menjalankan semua tugasnya. Dari motivasi yang diberikan, maka karyawan akan merasa senang dan memberikan *output* yang lebih untuk sebuah organisasi ataupun perusahaan, sehingga perusahaan dapat merasakan *outputnya* dalam bentuk perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan untuk perusahaan ataupun organisasinya.³

Kinerja karyawan yang disebut juga sebagai prestasi kinerja karyawan merupakan keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat diukur dan diukur kualitas dan kuantitasnya ketika seorang karyawan melaksanakan tugasnya di tempat kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi yang mengelolanya.⁴

Perusahaan ataupun organisasi yang dikatakan berhasil adalah perusahaan yang mementingkan dan memperhatikan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengetahui hal-hal yang diperlukan oleh seorang karyawan, yang mampu mempengaruhi kinerjanya.

Ada sebelas variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, antara lain: Pertama, sikap dan mental merujuk pada kepribadian, watak, atau ciri seseorang. Saat terlibat dengan rekan kerja, seseorang dengan kepribadian positif akan mampu menjunjung tinggi kewajiban sosial dan profesionalnya.

Para rekan kerja juga diharapkan akan dapat membantu orang lain dan

³ *Ibid.*,Hal.1595

⁴ Aa Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sdm*, (Bandung: Pt Refika Aditama, 2017), Hal. 9.

melakukan pekerjaannya dengan serius dan bertanggung jawab, sehingga menghasilkan hasil yang sangat baik.

Kedua, pendidikan adalah sesuatu ilmu yang dimiliki oleh seseorang yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan tentang pekerjaannya, yang akan membantunya untuk dapat memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya.

Ketiga, keterampilan adalah suatu kemampuan yang penting yang harus dimiliki oleh seseorang untuk dapat mendukung tercapainya tujuan dari pekerjaannya, sehingga akan dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dengan efektif dan efisien dan juga dapat menyelesaikan target yang diharapkan.

Keempat, manajemen kepemimpinan adalah sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seorang atasan atau pemimpin dalam mengatur dan mengelola kinerja karyawan yang berada dibawahnya dalam hal menyelesaikan tugas sekaligus tanggung jawab yang telah dipercayakan oleh perusahaan atau organisasi.

Kelima, tingkat penghasilan adalah penghasilan yang didapatkan relatif meningkat seiring dengan pengalaman yang dibawa dan keterampilan yang dikuasai.

Keenam, gaji dan kesehatan adalah gaji yang diberikan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas yang akan diberikan oleh karyawan. Gaji karyawan yang umum dipakai biasanya seperti gaji UMR daerah.

Ketujuh, jaminan sosial adalah jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada keluarga karyawan, untuk dapat memberikan kesejahteraan keluarga bagi karyawan tersebut.

Kedelapan, iklim kerja adalah suasana ataupun kondisi yang terjadi di lingkungan tempat bekerja. kebiasaan-kebiasaan seseorang yang harus disesuaikan dengan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja atau perusahaan.

Kesembilan, sarana dan prasarana adalah sarana yang disediakan oleh perusahaan akan memberikan dorongan kinerja. Sarana dan prasarana seperti sarana manajemen yang baik contoh kebijakan dan peraturan, sarana mesin untuk dapat mendukung kinerja karyawan dll.

Kesepuluh, teknologi adalah memanfaatkan teknologi yang canggih memang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih produktif dan mampu mencapai target perusahaan.

Kesebelas, kesempatan berprestasi adalah dengan memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin mengembangkan prestasinya, jauh akan mendukung kinerja karyawan itu sendiri maupun memberikan pengaruh positif untuk rekan-rekannya di perusahaan agar lebih memberikan motivasi kerja.⁵

Faktor yang mampu memicu adanya suatu masalah dalam produktivitas pada karyawan adalah seperti halnya terdapat kompensasi yang tidak sesuai

⁵ Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Refika Aditama, 2017), Hal. 130

dengan harapan para karyawan atau buruk, selain itu juga disebabkan seperti karyawan yang tidak mampu bekerja dengan disiplin serta kurangnya dorongan atau motivasi untuk para karyawan yang bekerja.⁶ Kompensasi memiliki fungsi sebagai *Human Resource Management* yang artinya terdapat hubungan antara pekerja atau karyawan dengan setiap *reward* yang akan diterima oleh para pekerja atau karyawan atas usaha yang telah dikeluarkan untuk memenuhi tanggung jawab dan melaksanakan tugas-tugasnya dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut. Dalam menciptakan suasana yang mampu mendorong karyawan mampu bekerja secara optimal, biasanya manajer akan memerlukan regulasi atau peraturan guna dapat dijadikan rambu-rambu bagi tingkat kedisiplinan karyawan. Regulasi ataupun peraturan juga tidak akan optimal apabila tidak didukung oleh pelaksananya, sehingga perusahaan juga membutuhkan peran tegas dalam menerapkan regulasi dan peraturan yang telah diberlakukan.

Dalam hal pemberian kompensasi pada studi kasus di PT. Gemilang Logam, diketahui pemberian gaji yang diberlakukan di PT. Gemilang Logam diberikan setiap akhir pekan, yang biasanya diberikan setiap hari sabtu. Sistem perhitungan gajinya sendiri akan dibagi menjadi beberapa kualifikasi, seperti karyawan yang baru masuk kerja dan karyawan lama yang sudah menguasai alat produksi. Perbedaan ini diterapkan atas dasar penguasaan semua alat produksi oleh karyawan, dimana karyawan yang mampu menguasai semua alat produksi akan mampu membantu perusahaan dalam pengoptimalan

⁶ Ni Kadek Ira Agustini, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 8 No. 1, 2019*, Hal. 7197

produksi atau bisa dikatakan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan meningkatkan produktivitas dan mampu menekan biaya produksi. Diketahui juga perbedaan ini juga akan mendorong atau memotivasi semua karyawan agar lebih memaksimalkan usahanya dalam bekerja untuk mengoptimalkan produktivitas.

Tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Gemilang Logam memang tergolong cukup baik, pasalnya, para karyawan yang bekerja ini mengetahui akan tanggung jawabnya sebagai pekerja dan akan tugas-tugasnya, namun belum ada tindak regulasi atau peraturan yang mampu mendorong karyawan mampu meningkatkan sikap disiplin dalam bekerja. dalam lingkungan kerja evaluasi sudah diterapkan oleh PT. Gemilang Logam untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan seperti teguran atau saran.

Jika dikaitkan dengan motivasi kerja, tingkat disiplin kerja oleh individu ataupun kelompok tentu akan berkaitan dalam membangun motivasi kerja di diri karyawan. Karena motivasi akan membangkitkan rasa antusias pada diri sehingga mampu lebih produktif lagi. Motivasi finansial dalam hal pekerja lembur di perusahaan sudah berjalan, namun belum adanya bonus atau tunjangan yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penulis tertarik untuk melakukan kajian tentang “pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Logam” berdasarkan konteks di atas.

B. Identifikasi Masalah

Berikut adalah kemungkinan masalah yang dapat muncul berdasarkan kesimpulan yang diambil dari deskripsi latar belakang masalah tersebut:

1. Pemberian Kompensasi yang tidak optimal akan mempengaruhi kinerja para karyawan di PT. Gemilang Logam, sehingga produktivitas kinerja perusahaan akan mengalami penurunan.
2. Penerapan disiplin kerja yang kurang dan tidak optimal akan mempengaruhi kinerja para karyawan di PT. Gemilang Logam, sehingga produktivitas kinerja perusahaan akan mengalami penurunan.
3. Pemberian motivasi terhadap karyawan yang kurang dan tidak optimal akan mempengaruhi kinerja para karyawan di PT. Gemilang Logam, sehingga produktivitas kinerja perusahaan akan mengalami penurunan.

C. Rumusan Masalah

Pertanyaan penelitian berikut dapat digunakan sebagai pengantar berdasarkan identifikasi masalah:

1. Apakah kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Logam?
2. Apakah secara parsial pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Logam?
3. Apakah secara parsial penerapan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Logam?

4. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Logam?

D. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian yang harus dicapai oleh peneliti, sesuai dengan pengantar rumusan masalah di atas:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Logam.
2. Untuk menguji secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Logam.
3. Untuk menguji secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Logam.
4. Untuk menguji secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Logam.

E. Kegunaan Penelitian

Studi ini harus memiliki manfaat teoritis dan praktis untuk semua pembaca.

1. Manfaat Teoretis

Keunggulan teoretis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi dalam memperdalam tubuh publikasi penelitian sebelumnya. Selain itu, informasi dan pemahaman juga dituntut, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Akademik

Studi ini diharapkan dapat dikutip dalam penelitian lain yang mengkaji dampak gaji, aturan kerja, dan motivasi karyawan terhadap kinerja. Ini juga akan berguna sebagai referensi untuk penelitian itu.

b. Bagi Perusahaan PT. Gemilang Logam

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Gemilang Logam.

c. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Untuk penelitian selanjutnya yang memiliki keterkaitan yang sama, diharapkan dapat membantu untuk digunakannya sebagai referensi penelitian, dan dapat membantu menambah wawasan mengenai variabel-variabel yang berkaitan dalam penelitian pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan atau dengan variabel-variabel lain yang berkaitan.

F. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

- a. Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor penelitian, dan semuanya akan berpengaruh pada seberapa kinerja karyawan di PT. Gemilang Logam.

- b. Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada Karyawan PT. Gemilang Logam guna mengumpulkan data primer untuk penelitian yang sedang dilakukan.

2. Keterbatasan penelitian

Latar belakang diatas telah menjelaskan sebagian besar dari masalah dalam penelitian, kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian hanya menganalisis masalah internal yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diolah dari data di PT. Gemilang Logam.
- c. Cakupan dari variabel dependen yang digunakan yaitu semua karyawan yang bekerja di PT. Gemilang Logam.
- d. Cakupan dari variabel independen yang digunakan yaitu kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Kompensasi

Kompensasi memiliki arti dimana semua hal yang berkaitan dengan pendapatan berbentuk finansial seperti gaji, dan insentif ataupun non finansial seperti tunjangan dan fasilitas yang akan atau

telah diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.⁷

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dari pengertian tersebut diartikan sebagai kesadaran sekaligus kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan dan norma sosial yang diberlakukan. Dimana dalam mengukur standart disiplin kerja bisa dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator seperti frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada SOP dan peraturan, serta memiliki etika kerja yang baik.⁸

c. Motivasi Kerja

Motivasi yaitu dorongan yang dihasilkan dari suatu lingkungan atau keadaan yang berusaha membangkitkan semangat pekerja untuk bekerja lebih giat lagi. Dorongan yang biasa dilakukan adalah dengan memberikan kebutuhan fisiologis karyawan, memberikan kebutuhan sosial yang baik dan nyaman, memberikan kualitas lingkungan yang aman, mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya, dan diberikan peluang untuk lebih berprestasi.⁹

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt. Toko Gunung Agung, 2011), Hal. 203

⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. 01*, (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2016), Hal. 334

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), Hal. 101

d. Kinerja Karyawan

Seberapa baik seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan-pekerjaannya dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan tergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, serta pada ketepatan waktu, dan sikap kooperatif yang ada pada diri karyawan.¹⁰

2. Definisi Operasional

a. Kompensasi

Imbalan ataupun jasa yang diberikan kepada perusahaan atas kerja keras di dalam bekerja. Imbalan yang diberikan pun juga bisa berupa kompensasi finansial yang berupa uang ataupun barang ataupun berupa kompensasi finansial tidak langsung seperti pemberian tunjangan, asuransi, pesangon, cuti sakit, dll.

b. Disiplin Kerja

Sikap yang dimiliki oleh karyawan sampai pada tingkat disiplin atukah belum. Melihat tingkat kepatuhan para karyawan akan regulasi dan tugas yang telah diberikan oleh atasan. Yang mana akan berkaitan dengan tepat waktu, konsekuen, tanggung jawab, patuh dan mampu konsisten akan prestasinya.

c. Motivasi Kerja

Dorongan yang berasal dari internal diri pekerja ataupun dari eksternal seperti halnya *support* yang bisa berasal dari rekan kerja,

¹⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2017), Hal. 234

keluarga, juga hasrat dan minat, atau mimpi seseorang. Indikator yang dapat dijadikan ukuran dalam menilai motivasi kerja seperti kesediaan lembur, kesediaan menyelesaikan pekerjaan rekan yang berhalangan hadir, kesediaan bekerja untuk memenuhi target perusahaan.

d. Kinerja Karyawan

Kemampuan yang dimiliki oleh pekerja akan keberhasilan dalam keefisienan waktu yang digunakan untuk memperoleh *output* dengan optimal, sehingga mampu meningkatkan produktivitas *output*. Indikator yang digunakan seperti halnya kualitas kerja, pengetahuan akan pekerjaan, ketergantungan, inisiatif, kerja sama yang baik, kualitas diri.

H. Sistematika Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi 3 bagian penting yang harus tercantum, yakni :

1. Bagian Awal

Halaman judul, halaman lembar pernyataan, halaman persetujuan pembimbing, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak dan daftar isi disertakan.

2. Bagian Utama

Ini dibagi menjadi beberapa segmen, termasuk:

a) **BAB I PENDAHULUAN**

Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah (bila perlu), manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika penulisan semuanya tercakup dalam bab ini.

b) BAB II KAJIAN PUSTAKA

Yang meliputi kerangka teoritis atau paradigmatik, kajian fokus pertama, temuan-temuan penelitian terdahulu, dan (bila perlu).

c) BAB III METODE PENELITIAN

Mendeskripsikan langkah-langkah atau metode yang digunakan dalam melakukan penelitian. Bab ini mencakup metode dan jenis penelitian, lokasi penelitian, keberadaan peneliti, data dan sumber data, strategi pengumpulan dan analisis data, metode untuk memastikan keakuratan hasil, dan tahapan penelitian.

d) BAB IV HASIL PENELITIAN

Ini termasuk paparan data dan hasil studi.

e) BAB V PEMBAHASAN

Data penelitian dan temuan analisis data dibahas dalam bab ini. Juga mencakup strategi untuk mengkonfirmasi dan mengintegrasikan temuan studi dengan gagasan dan penelitian terkini, serta temuan penelitian lapangan sesuai dengan debat penelitian.

f) BAB VI PENUTUP

Ini termasuk kesimpulan dari penelitian serta saran atau rekomendasi.

3. Bagian Akhir

Meliputi daftar riwayat hidup, daftar referensi, dan lampiran.