

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) telah menjadi aset paling krusial sekaligus fondasi utama bagi setiap organisasi untuk mencapai keberhasilan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya berfungsi mengelola operasional, tetapi juga menjadi jantung yang menggerakkan kualitas dan keberlangsungan perusahaan di tengah dinamika pasar yang terus berubah. Sumber daya manusia (SDM) dan semangat kebangsaan merupakan fondasi utama dalam mewujudkan transformasi dunia kerja nasional. Perubahan besar di lingkungan kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia maupun di dunia kerja tidak dapat terjadi secara instan. Transformasi hanya bisa diwujudkan melalui pemahaman, motivasi, dan Upaya yang kuat dari seluruh aparaturnya kementerian ketenagakerjaan. Pentingnya menciptakan pekerjaan yang layak dan inklusif sebagai bagian dari tanggung jawab negara dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja (Nushratu, 2025).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi hal utama yang mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan karena jantung dari perusahaan itu adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membawa perusahaan menuju sebuah kesuksesan dan kesempurnaan dalam proses perkembangan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia itu sendiri juga berbentuk organisasi yang mengelola orang-orang yang bekerja di dalamnya, agar mereka dapat memberikan kinerja yang terbaik dan merasa dihargai. Sumber daya manusia juga merupakan aset perusahaan yang penting agar sistem dan operasional bisa berjalan dengan baik.

PT. Gatratani Agrosarana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *agriculture*/pertanian yang menjual obat-obatan tanaman, pupuk tanaman, bibit tanaman seperti bibit sayuran dan bibit buah-buahan, alat-alat pertanian dan pestisida. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1995, yang berlokasi di Jalan. Dr FL Tobing,

46D/38C, Medan, Sumatra Utara serta memiliki gudang penyimpanan di daerah, Medan tembung.

Kinerja merupakan pendukung bagi perusahaan untuk menunjukkan hasil kerja karyawan yang memiliki *value* dan mampu kerja sama dalam menjalankan tugas di dalam perusahaan. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana kualitas pekerjaan itu dilaksanakan, apakah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi atau belum. Jadi kinerja bisa dianggap sebagai sebuah cermin kemampuan dan usaha seorang karyawan dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja menjadi hal yang sangat penting karena akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang produktif, dan berkomitmen akan membawa perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Berikut hasil pra-survei terhadap 25 responden yang merupakan karyawan aktif PT Gatratani Agrosarana.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Pada PT. Gatratani Agrosarana

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Anda setia dengan perusahaan yang menjadi tempat anda bekerja.	21	84	4	16
2	Prestasi kerja yang anda miliki sudah menunjang penyelesaian pekerjaan yang ditangani selama ini.	22	88	3	12
3	Atasan anda selalu mengajak untuk selalu berbuat jujur dalam bekerja di perusahaan.	23	92	2	8
4	Anda disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan ini.	22	88	3	12
5	Anda kreatif dalam menangani pekerjaan dalam perusahaan ini.	18	72	7	28
6	Anda memiliki tanggung kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan yang ada dalam Perusahaan ini.	22	88	3	12

7	Anda memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan yang ada dalam perusahaan ini.	18	72	7	28
Rata-rata		20,8	83,4	4,1	16,5

Sumber : data pra survey, 2025

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.1 di atas dapat digambarkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, khususnya di beberapa dimensi dengan rata-rata tertinggi seperti belum kreatif dalam menangani pekerjaan dan belum memiliki tanggung jawab yang tepat.

Terdapat fenomena masalah pada kreatif dalam menangani pekerjaan dalam perusahaan dan fenomena memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan yang ada dalam perusahaan memiliki ketidak setujuan tertinggi yaitu 28%, di fenomena ini menunjukkan kurangnya kinerja karyawan dalam menangani dan menampung sebuah tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya, permasalahan juga dapat kita lihat di kesetiaan dengan perusahaan yang menjadi tempat mereka bekerja dengan jawaban tidak setuju mendapatkan persentasenya adalah 16%. Selanjutnya dengan hasil persentase 12% jawab responden yang tidak setuju dengan prestasi kerja yang mereka miliki sudah menunjang penyelesaian pekerjaan yang ditangani selama ini, disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan ini dan memiliki tanggung kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan yang ada dalam perusahaan ini, di hasil ini dapat kita lihat bahwa perusahaan kurang mendorong dan memupuk prestasi kerja karyawan. Selanjutnya ada terdapat jawaban tidak setuju yang paling rendah persentase yaitu 8% yang terdapat pada fenomena atasan selalu mengajak untuk selalu berbuat jujur dalam bekerja di perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan tentu karena ada dorongan kompensasi dari perusahaan. Ketika kompensasi sesuai, karyawan akan lebih bahagia dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Ibrahim, 2023). Kompensasi tentunya harus dikelola dengan benar, karena apabila kompensasi diberikan tidak sesuai dengan kinerja karyawan hasilnya akan berdampak pada perusahaan juga. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah berupa gaji, uang makan, insentif dan tunjangan hari raya. Berikut hasil pra-survei terhadap 25 responden yang merupakan karyawan aktif PT Gatratani Agrosarana.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Kompensasi Pada Karyawan PT. Gatratani Agrosarana

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Gaji yang diberikan telah sesuai dengan tanggung jawab anda selama bekerja di perusahaan ini.	20	80	5	20
2	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan anda.	15	60	10	40
3	Insentif finansial yang diberikan dapat mendukung anda agar bekerja lebih giat dalam pekerjaan.	20	80	5	20
Rata-rata		18,3	73,3	6,6	26,6

Sumber : data pra survey, 2025

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa gaji yang diberikan belum sesuai tanggung jawab, tunjangan belum sesuai harapan, dan insentif belum mendukung.

Terdapat pada fenomena tunjangan yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan harapan para karyawan, dengan itu dari hasil pra-survey menunjukkan jawab tidak setuju tertinggi yaitu 40%. Selanjutnya ada gaji yang diberikan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan insentif finansial yang belum cukup diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sehingga kurangnya dukungan untuk karyawan untuk lebih giat dalam bekerja, dapat kita simpulkan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan belum cukup untuk menjadi sebuah imbalan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, maka hasil jawaban tidak setuju nya ada di 20% dipernyataan gaji yang diberikan telah sesuai dengan tanggung jawab anda selama bekerja di perusahaan ini.

Secara keseluruhan perusahaan harus segera mengevaluasi tunjangan mereka. Ketidakpuasan yang tinggi pada tunjangan dapat berpotensi menurunkan loyalitas, daya saing kompensasi, dan kepuasan kerja secara keseluruhan bagi sebagian besar karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terbukti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nur et al.,

2023). Sedangkan pada penelitian lain disebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari & Pancasasti, 2022).

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan apabila motivasi diberikan secara optimal kepada karyawan perusahaan. Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Indahingwati & Eko Nugroho, 2020). Motivasi kerja memberi dorongan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan dan menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut hasil pra-survei terhadap 25 responden yang merupakan karyawan aktif PT Gatratani Agrosarana.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Gatratani Agrosarana

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Anda selalu didorong untuk bekerja lebih baik dalam peningkatan kerja.	20	80	5	20
2	Imbalan yang diberikan perusahaan sudah dapat mencukupi biaya keseharian anda.	15	60	10	40
3	Posisi pekerjaan yang dimiliki saat ini sesuai dengan kompetensi anda.	23	92	2	8
Rata-rata		19,3	77,3	5,6	22,6

Sumber : data pra survey, 2025

Berdasarkan pra survei pada tabel 1.3 di atas maka dapat digambarkan bahwa motivasi kerja belum optimal, karena dorongan kerja belum kuat, imbalan belum mencukupi dan posisi kerja belum sesuai kompetensi.

Dimana dapat kita lihat bahwa persentase jawaban tidak setuju menunjukkan 40% jawaban dari karyawan sebagai responden yang menunjukkan bahwa proporsi ini tergolong tinggi yang tentunya karyawan masih merasa kesulitan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari dengan imbalan atau gaji yang diberikan perusahaan, ini dapat kita jadikan sebuah indikasi perlunya peninjauan kembali dengan struktur gaji

atau tunjangan dasar. Selanjutnya ada 20% responden yang menyatakan tidak setuju dengan sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerjanya kurang suportif dan kurangnya dorongan untuk mereka terus berkembang dalam meningkatkan kinerjanya. Lalu adanya responden 8% yang menjawab tidak setuju, walaupun hasil persentasenya tergolong kecil namun dari angka persentase ini kita dapat menangkap adanya beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian dan pengetahuannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Shihab et al., 2022). Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Irman et al., 2021).

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis (Asrianto et al., 2025). Disiplin kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan mematuhi aturan, sehingga hasil kerjanya lebih optimal. Berikut hasil pra-survei terhadap 25 responden yang merupakan karyawan aktif PT Gatratani Agrosarana.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Gatratani Agrosarana

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Anda selalu menjaga kehadiran agar tidak mengganggu pekerjaan.	24	96	1	4
2	Anda selalu datang tepat waktu saat jam kerja dimulai.	18	72	7	28
3	Anda mematuhi ketentuan berpakaian yang di berlakukan di perusahaan ini.	22	88	3	12
4	Anda pernah melanggar tata tertib yang ditetapkan di perusahaan ini.	10	40	15	60
Rata-rata		18,5	74	6,5	26

Sumber : data pra survey, 2025

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.4 di atas dapat digambarkan bahwa disiplin kerja belum optimal karena ketepatan waktu belum tercapai dan masih banyak yang melanggar tata tertib perusahaan.

Fenomena permasalahannya dengan persen tertinggi terdapat pada fenomena karyawan yang pernah melakukan pelanggaran tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan yang menjawab setuju ada di 40%, hal ini merupakan masalah yang menjadi perhatian untuk memperkuat penegakan tata tertib perusahaan. Selanjutnya terdapat jawaban tidak setuju dari responden sebesar 28% yang menunjukkan sebagian karyawan tidak selalu datang tepat waktu ketika jam kerja telah dimulai maka artinya ada sebagian karyawan yang terlambat masuk pada saat jam kerja telah dimulai. Selanjutnya ada jawaban tidak setuju dari responden sebesar 12% yang menunjukkan bahwa ada beberapa sebagian karyawan yang tidak mematuhi ketuntutan berpakaian yang di tetapkan oleh perusahaan. Lalu hasil jawaban tidak setuju di 4% yang menunjukkan jawaban persentasenya tergolong kecil akan tetapi kehadiran karyawan juga sangat mempengaruhi penyelesaian pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Crisviyan et al., 2024). Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian yang lain yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Muna & Isnawati, 2022).

Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi pada perusahaan, dan adanya inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gatratani Agrosarana”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatratani Agrosarana?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatratani Agrosarana?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gatratani Agrosarana?
4. Apakah kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatratani Agrosarana?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun batasan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas : Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3)
2. Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y)
3. Objek Penelitian : Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu PT. Gatratani Agrosarana, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *agriculture*/pertanian yang menjual obat-obat tanaman, pupuk tanaman, bibit tanaman seperti bibit sayuran dan bibit buah-buahan, alat-alat pertanian dan pestisida.
4. Subjek Penelitian : Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Gatratani Agrosarana tersebut.
5. Tahun Penelitian : 2025

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Gatratani Agrosarana.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gatratani Agrosarana.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gatratani Agrosarana.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gatratani Agrosarana.

1.5 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Terang

Agro Lestari di Teluk Tenggara Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuansi Sumatera Selatan” (Yadi, 2022). Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel penelitian terdahulu menggunakan kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Sedangkan pada penelitian ini peneliti menambahkan 1 variabel independen yaitu disiplin kerja. Alasan penambahan variabel disiplin kerja dikarenakan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan sebuah kepatuhan terhadap sebuah aturan dari perusahaan, tetapi juga menunjukkan sikap tanggung jawab dan profesionalisme kerjanya (Puspita, 2023).
2. Penelitian sebelumnya pada PT. Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggara Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuansi Sumatera Selatan sedangkan penelitian ini meneliti pada PT Gatratani Agrosarana, Medan.
3. Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2025.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang dapat digunakan sebagai referensi terkait kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Manfaat Praktis:

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu untuk dijadikan pertimbangan kebijakan terkait kompensasi, meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau dasar untuk penelitian selanjutnya terkait yang mengambil penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatratani Agrosarana.