

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang menuntut kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena SDM merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi dengan memanfaatkan sumberdaya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Pengelolaan SDM secara profesional harus diterapkan, agar didalam perusahaan terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, wujud keseimbangan merupakan kunci utama perusahaan untuk dapat berkembang secara produktif. Melalui pengelolaan manajemen SDM secara profesional tersebut, tentunya diharapkan karyawan yang ada didalam perusahaan dapat bekerja secara produktif. Wujud keseimbangan yang dimaksud adalah disatu sisi perusahaan harus mampu menilai kinerja karyawan secara objektif melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan prestasi karyawan, sedangkan disisi lain, kinerja dan motivasi kinerja para karyawan juga haruslah meningkat seiring dengan pemberian kompensasi dari perusahaan, sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan sehingga akan tercipta keseimbangan didalam perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka [1]. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih maksimal. Disamping itu, pemberian kompensasi berupa gaji yang sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih baik dan bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan juga faktor disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati

menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan siap untuk menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Manfaat disiplin kerja bagi perusahaan adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Manfaat disiplin bagi karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Peningkatan kinerja karyawan dapat berupa tingkat pencapaian suatu pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran, visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan [3]. Tujuan akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kerja. Kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dari karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Pada kinerja karyawan PT Karya Murni Perkasa terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua

itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Pemberian kompensasi kepada karyawan sangat penting karena akan meningkatkan kinerja karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Pada PT. Karya Murni Perkasa memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Dalam operasionalnya, berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada seluruh karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa mengatakan bahwa sebagian dari karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang sudah mereka lakukan yang dapat dilihat dari jumlah bonus yang diterima tidak sesuai bagi seluruh karyawan dengan jumlah yang berbeda-beda

Pada disiplin kerja peneliti menemukan adanya kekurangmenaatinya tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping kompensasi dan disiplin kerja yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA MURNI PERKASAMEDAN “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian adalah, sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa ?
- c. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Murni Perkasa ?

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini membahas pengaruh kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan pemilihan variabel sebagai berikut :

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :
 - X_1 : Kompensasi
 - X_2 : Disiplin Kerja
2. Variabel terikat penelitian ini adalah :
 - Y : Kinerja Karyawan
3. Objek Penelitian pada PT. Karya Murni Perkasa Medan
4. Tahun Penelitian dilakukan pada 2017

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Murni Perkasa Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Murni Perkasa Medan secara parsial dan simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan kepada perusahaan dalam menyusun kebijakan kompensasi dan disiplin kerja yang akan diberlakukan bagi perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh Kevin Williamsen pada tahun 2015 dengan judul : “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kesawan Medan**” [1].

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah:

- a. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variabel Pengaruh kompensasi, sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel disiplin kerja. Karena Disiplin Kerja diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja didalam organisasi tersebut [5]. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu saya menambahkan variabel disiplin kerja karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Teori pada variabel ini adalah teori yang sering digunakan untuk menilai suatu perusahaan dan dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengukur nilai perusahaan.
- b. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Hotel Kesawan Medan, penelitian ini melakukan pada PT. Karya Murni Perkasa.
- c. Periode pengamatan penelitian terdahulu pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.