

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perusahaan pada hakikatnya merupakan kumpulan dari beberapa individu yang memiliki visi dan misi yang berbeda-beda. Individu yang berkegiatan pada perusahaan tersebutlah yang kita sebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Keberhasilan sebuah perusahaan terletak pada bagaimana perusahaan itu sendiri dapat memotivasi karyawan-karyawannya sehingga selalu dalam kondisi yang positif untuk menghadapi tantangan-tantangan baru yang akan dihadapi perusahaan kedepannya. Pada masa globalisasi saat ini persaingan di dalam dunia usaha semakin ketat dan cepat. Setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan yang bergerak di bidang sejenis. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan laba perusahaan dan akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Di antaranya adalah pemberian kompensasi dan insentif kepada karyawan serta penerapan disiplin kerja karyawan yang baik pada masing-masing organisasi.

Kompensasi adalah hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajiban-kewajibannya, dengan kata lain sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi penting bagi pegawai dan juga bagi organisasi. Kompensasi bagi pegawai menentukan gaya hidup, status dan harga diri, oleh karena itu, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, prestasi kerja, dan produktivitas seorang pegawai. Sedangkan bagi organisasi, kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas melalui pemeliharaan SDM yang ada, karenanya peningkatan produktivitas organisasi tidak selamanya dengan pergantian pegawai tetapi dapat dilakukan dengan memperbaiki kompensasi pegawai [1].

Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi

yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan terhadap organisasi [2].

Pemberian kompensasi dan insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi dan insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut.

Sedangkan disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [3].

Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia itu tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat memberi dampak kuat terhadap kemampuan mengejar sesuatu yang direncanakan. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas [4].

Kinerja karyawan adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/ karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung-jawab yang diberikan kepadanya. Peranan karyawan sangat penting untuk menunjang keberhasilan setiap perusahaan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian

sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau bekinerja rendah [5].

PT. Primajaya Multi Technology merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha penjualan barang-barang elektronik seperti *Notebook*, PC, Android, *Flashdisc*, *Memory Card*, *Harddisk* dan Aksesoris elektronik lainnya. PT. Primajaya Multi Technology telah beroperasi lebih dari 10 tahun. Adapun misi PT. Primajaya Multi Technology adalah untuk menyediakan harga terendah untuk mendapatkan perangkat elektronik serta memberikan pelayanan ke *customer* atau *dealer* dengan baik. PT. Primajaya Multi Technology menjalankan bisnisnya di Jalan Asia Raya Komplek Asia Mega Mas Blok BB No. 12A. Untuk mencapai misi dari PT. Primajaya Multi Technology, karyawan-karyawan harus memberikan performa terbaik mereka untuk mengembangkan perusahaan tersebut.

Secara kuantitatif terdapat indikasi adanya penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh menurunnya tingkat penjualan PT. Primajaya Multi Technology pada tahun 2017 (Januari – Juni) yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1 Tingkat Penjualan PT. Primajaya Multi Technology Tahun 2017 (Januari – Juni)**

Bulan	Jumlah Target / hari	Jumlah Hari Kerja / bln	Target Penjualan /bln (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Penjualan tidak tercapai (unit)	Persentase (%)
Januari	30	22	660	650	10	(1,52)
Februari	30	24	720	695	25	(3,47)
Maret	30	26	780	743	37	(4,74)
April	30	23	690	676	14	(2,03)
Mei	30	24	720	689	31	(4,31)
Juni	30	21	630	585	45	(7,14)

Sumber: PT. Primajaya Multi Technology (2017)

Berdasarkan tabel 1.1, maka kita dapat mengetahui bahwa terjadi penurunan kinerja pada karyawan di perusahaan. Penurunan kinerja tersebut dapat dilihat dari masalah kinerja karyawan di perusahaan yaitu karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang ditentukan dan karyawan tidak dapat merealisasikan target kerja sesuai dengan perencanaan perusahaan. Setiap bulannya penjualan tidak dapat tercapai sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

Jumlah target penjualan per hari adalah 30 unit. Hasil survei awal terhadap karyawan yang ada pada PT. Primajaya Multi Technology mengenai target penjualan yang tidak tercapai setiap bulannya, dikarenakan besarnya kompensasi dan insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Untuk kompensasi, masih ada sebagian karyawan yang mendapatkan gaji tidak sesuai Upah Minimum Kota (UMK) Medan yang untuk saat ini (tahun 2017), menurut Gubernur Sumatera Utara lewat Surat Keputusan nomor 188.44/698/Kpts/Tahun 2016 tanggal 1 Desember 2016 tentang penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Medan untuk tahun 2017 yaitu sebesar Rp 2.528.815,-. Terlebih lagi permasalahan mengenai kompensasi yang sering diberikan lewat dari tanggal penggajian yang seharusnya. Misalnya pada perusahaan-perusahaan lain, gaji diberikan pada akhir bulan, paling maksimal awal bulan / pada tanggal 1. Di perusahaan ini, gaji bisa diberikan telat dari penanggalan seharusnya, bisa sampai awal bulan tanggal 5. Jadi, karyawan merasa tidak adanya kejelasan mengenai kompensasi, sehingga bisa saja hal tersebut menyebabkan kinerja mereka menurun.

Untuk masalah insentif, pada tahun 2016 diberlakukan insentif untuk karyawan dengan syarat tidak ada *off* selama 3 bulan dan mendapatkan Rp 350.000,- per orangnya. Tetapi untuk tahun 2017, insentif tersebut ditiadakan, sehingga karyawan bermalas-malasan karena tidak adanya kompensasi tambahan dari hasil kerja keras mereka, dan karena hal tersebut bisa saja berdampak pada penurunan kinerja mereka yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat penjualan perusahaan.

Masalah terkait pada perusahaan adalah karyawan tidak mendapatkan kompensasi dan insentif sesuai dengan prestasi kerja dan karyawan tidak diberikan pembelajaran atas cara menghitung besarnya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan, sehingga karyawan tidak bersemangat dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan masalah tersebut, maka karyawan yang bekerja di perusahaan mengalami penurunan kinerja dalam bekerja yang menyebabkan tingkat penjualan tidak terealisasi dengan baik.

**Tabel 1.2 Tingkat Absensi dan Keterlambatan Karyawan PT. Primajaya Multi Technology Tahun 2017 (Januari – Juni)**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja / bln	Jumlah Karyawan Tidak Hadir / bln	Frekuensi Karyawan Tidak Hadir / bln	Keterlambatan Tertinggi / bln
Januari	47	22	19	25 kali	10 jam 16 menit
Februari	49	24	18	26 kali	10 jam 27 menit
Maret	47	26	20	34 kali	12 jam 22 menit
April	46	23	17	36 kali	14 jam 13 menit
Mei	50	24	25	32 kali	11 jam 25 menit
Juni	49	21	34	61 kali	9 jam 29 menit

Sumber: PT. Primajaya Multi Technology (2017)

Berdasarkan tabel 1.2, menjelaskan tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan yang cukup tinggi. Hasil survei awal terhadap karyawan yang ada pada PT. Primajaya Multi Technology mengenai disiplin kerja, bahwa disiplin yang diterapkan belum dilaksanakan secara optimal. Total jumlah karyawan yang bekerja rata-rata 48 karyawan selama periode Januari-Juni 2017. Frekuensi tertinggi terhadap karyawan yang tidak hadir yaitu pada bulan Juni, karena pada bulan tersebut banyak yang mengambil cuti untuk bulan puasa. Dapat dilihat tingkat penjualan di bulan Juni menurun (tabel 1.1). Hal tersebut bisa saja mempengaruhi kinerja karyawan karena kurangnya SDM yang hadir dan keterlambatan karyawan yang cukup tinggi, sehingga penjualan tidak terealisasi secara optimal. Masalah pada disiplin kerja di perusahaan tidak dilaksanakan sesuai dengan prosedur. Sanksi yang dikenai berupa pemotongan gaji saja, tidak adanya hukuman dan teguran yang tegas, seperti pemberian SP (Surat Peringatan) untuk karyawan yang bersangkutan, sehingga karyawan dapat menjadi jera dengan adanya sanksi tersebut. Pelanggaran disiplin kerja haruslah ditanggapi dengan serius agar kinerja karyawan pada perusahaan juga dapat meningkat.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti dari suatu permasalahan yang ada pada PT. Primajaya Multi Technology sehingga penulis mengangkat penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primajaya Multi Technology.”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primajaya Multi Technology?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primajaya Multi Technology?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primajaya Multi Technology?
4. Apakah Kompensasi, Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primajaya Multi Technology?

## 1.3. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian adalah :

1. Variabel bebas : a. Kompensasi ( $X_1$ )  
b. Insentif ( $X_2$ )  
c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )
2. Variabel terikat : Kinerja Karyawan ( $Y$ )
3. Objek penelitian : PT. Primajaya Multi Technology  
Jln. Asia Raya, Komplek Asia Mega Mas, Blok BB No. 12 A
4. Tahun penelitian : 2017

## 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisa Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primajaya Multi Technology.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisa Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primajaya Multi Technology.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primajaya Multi Technology.
4. Untuk Mengetahui dan Menganalisa Pengaruh Kompensasi, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primajaya Multi Technology.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

#### 1. Manfaat Teoritis

##### a. Untuk Peneliti

Memberikan pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan serta memperluas pola pikir dalam menganalisis pengaruh kompensasi, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

##### b. Untuk Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dalam mengadakan penelitian sejenis di masa yang akan datang mengenai Pengaruh Kompensasi, Insentif, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

##### Untuk Perusahaan

Memberikan tambahan informasi dan menjadi bahan pertimbangan mengenai kompensasi, insentif, dan disiplin kerja terkait peningkatan kinerja karyawan.

### 1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan repikasi dari kajian terdahulu dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bali Daksina Wisata [6] :

Adapun beberapa perbedaan dalam penelitian sebelumnya yaitu :

1. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas, yaitu Kompensasi. Sedangkan peneliti menambah variabel Insentif dan Disiplin Kerja, karena keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan ada kaitannya dengan variabel yang akan diteliti, yaitu insentif dan disiplin kerja. Alasan peneliti menambahkan variabel insentif karena insentif merupakan salah satu alat motivasi yang penting yang dapat memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawainya yang berdampak akan kinerja yang lebih optimal [7]. Insentif harus diperhatikan oleh suatu

organisasi atau perusahaan guna memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih giat dan mendorong kinerja yang lebih tinggi. Sedangkan, disiplin kerja sendiri merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja dan kinerja yang dapat dicapainya [8]. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan karena merupakan proses pengembangan karyawan yang berupa tindakan dalam menjalankan dan menaati segala peraturan yang ada pada perusahaan yang dapat merubah perilaku karyawan menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja di organisasi atau perusahaan tersebut.

2. Pada penelitian terdahulu, objek penelitian adalah PT. Bali Daksina Wisata, sedangkan peneliti meneliti pada PT. Primajaya Multi Technology Medan.
3. Tahun yang diteliti oleh penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.

# UNIVERSITAS MIKROSKIL