

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan perkembangan yang sangat pesat di dunia bisnis, banyak perusahaan harus memiliki cara untuk bersaing dengan para pesaing atau kompetitornya. Perusahaan harus memilih cara yang tepat untuk bersaing dengan para pesaingnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal. Salah satunya adalah dengan pemilihan sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena merupakan penggerak utama jalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan dapat bergerak maju atau mundur ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam pengelolaan, pengorganisasian dan pelaksanaan kegiatan di organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Jika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten tentunya akan memberikan keuntungan atau *profit* kepada suatu organisasi atau perusahaan, begitupun sebaliknya. Selain dari itu, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan juga ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dari faktor keahlian dan kemampuan yang dimiliki, melainkan juga dari faktor lain yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan dari perusahaan tersebut. Motivasi kerja, disiplin kerja dan

kompensasi juga merupakan penyebab keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, menetapkan disiplin kerja dan memberikan kompensasi, maka karyawan akan lebih antusias dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien serta mencapai tujuan dengan hasil yang maksimal.

Menurut (Widodo, 2017), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Hartanto & Turangan, 2021), menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Imbron et al., 2021), menyatakan bahwa disiplin adalah sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang sangat lama salah satu proses untuk membentuk melalui proses pelatihan agar mencapai kinerja yang baik. Peneliti ingin melakukan penelitian mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan PT MSAS Batam karena hal tersebut memiliki kaitan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika suatu perusahaan memberikan motivasi kerja, menetapkan disiplin kerja dan memberikan kompensasi terhadap karyawan, maka karyawan akan memiliki antusiasme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika para

karyawan memiliki tujuan masing-masing dalam menjalankan tugasnya, maka akan memiliki target yang akan dicapai oleh masing-masing karyawan. Hal tersebut akan berdampak positif terhadap perusahaan karena perusahaan akan mencapai tujuan dengan baik dan hasil yang maksimal dari kinerja karyawan.

PT MSAS Batam terletak di Kompleks Inti Batam Workshop Blok A No.5A, Kota Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor minuman. Di tengah persaingan bisnis yang sangat ketat ini, perusahaan terus berkembang dan beroperasi dalam ketidakpastian dan resiko di waktu yang akan datang. Untuk itu kinerja karyawan dan pemanfaatan sumber daya manusia sangat memiliki peranan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan hasil yang maksimal. Berdasarkan hasil pengamatan bahwa kinerja karyawan di PT MSAS Batam masih dinilai rendah. Hal tersebut karena sering dijumpai karyawan di PT MSAS Batam masih sering terlambat untuk masuk bekerja dan sering izin yang menunjukkan bahwa karyawan di PT MSAS Batam kurang termotivasi untuk giat bekerja karena tidak ada motivasi dalam hal pengarahan dari atasan atau motivasi dalam bentuk kompensasi serta kurangnya disiplin kerja yang ditetapkan di perusahaan tersebut. Berikut adalah data keterlambatan karyawan PT MSAS Batam periode Januari 2021 hingga Desember 2021.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan PT MSAS Batam Periode Januari-Desember Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Terlambat (Orang)
Januari	100	10
Februari	100	6
Maret	100	9
April	100	13
Mei	100	11

Juni	100	9
Juli	100	11
Agustus	100	7
September	102	8
Oktober	102	12
November	102	11
Desember	102	9

Sumber : Manajemen PT MSAS Batam Tahun 2021

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 bahwa jumlah keterlambatan karyawan PT MSAS Batam periode Januari – Desember Tahun 2021 sangat tinggi. Masalah tersebut akan berpengaruh kepada kinerja karyawan serta akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tentunya akan berakibat keuntungan atau *profit* yang didapatkan oleh perusahaan tidak maksimal dan menjadi sulit bersaing atau berkompetisi dengan para kompetitor.

Latar belakang permasalahan yang ada di perusahaan PT MSAS Batam mendorong peneliti yang tertarik pada penelitian terkait masalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disini, peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi dalam hubungan kausalitas. Maka penelitian ini disusun dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT MSAS Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang memiliki kaitan dengan penelitian ini, yaitu :

1. Terdapat penurunan kinerja karyawan karena kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja.

2. Kurangnya penetapan disiplin kerja yang ketat dalam perusahaan sehingga banyak karyawan yang sering telat masuk bekerja.
3. Kurangnya motivasi dalam bentuk kompensasi sehingga karyawan tidak termotivasi untuk giat bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah adalah untuk menjelaskan bahwa penelitian ini sesuai dengan tujuan dan masalah yang sedang dianalisis atau diteliti. Sehingga batasan masalahnya sebagai berikut :

1. Variabel penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja.
2. Data penelitian periode Januari 2021 – Desember 2021
3. Responden pada studi ini ialah karyawan PT MSAS Batam dengan total 102 karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang yang dijelaskan, maka dalam penelitian ini bisa dirumuskan beberapa masalah yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap karyawan di PT MSAS Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap karyawan di PT MSAS Batam?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap karyawan di PT MSAS Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan di PT MSAS Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap karyawan di PT MSAS Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan di PT MSAS Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memberikan beberapa manfaat, adapun manfaat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat dalam aspek teoritis, sebagai berikut :

1. Sebagai panduan agar dapat memahami pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
2. Dapat menjadi rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.6.2 Aspek Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat dalam aspek praktis, sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dari studi penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan dan wawasan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

2. Bagi Universitas Putera Batam,

Dari studi penelitian ini dapat dijadikan materi analisis kejuruan dan meningkatkan potensi di bidang ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan

sumber daya manusia utamanya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dari studi penelitian ini dapat dijadikan pedoman atau dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa yang mengangkat tema yang serupa yaitu disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan.

4. Bagi objek penelitian

Dari studi penelitian ini dapat berguna sebagai dasar untuk melakukan kegiatan disiplin kerja dan motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.