

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di zaman ini umumnya memegang posisi yang sangat bernilai bagi di setiap perusahaan demi meraih keinginan yang diharapkan. Dalam sebuah perusahaan yang ingin bergerak maju wajib menggunakan kapasitas sumber daya yang tersedia secara optimal. Dalam kondisi ini potensi yang dimiliki harus dimanfaatkan sebagai modal untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Tanpa adanya tujuan atau peraturan perusahaan yang efektif, kualitas tenaga kerja yang dimiliki tidak dapat bergerak maju, karena dalam hal ini mencapai tujuan perusahaan, nilai penting dari kesuksesan adalah tenaga kerja yang menjadi kunci penting dalam membentuk tenaga kerja yang unggul dalam kemampuan mencapai kemajuan dan tujuan perusahaan. Setiap kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia memiliki dampak kuat pada bagaimana organisasi meraih tujuan mereka.

Memperhatikan manfaat pentingnya potensi yang dimiliki, perusahaan perlu memanfaatkan tenaga kerja yang dimiliki secara efisien atau seefektif mungkin diantaranya dengan meningkatkan atau menaikkan kinerja karyawan dengan membagikan pemberian kompensasi konsisten dengan usaha yang dilakukan karyawan berkat upaya yang mereka kerjakan kepada perusahaan. Selama karyawan bekerja dalam perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh manfaat dalam bekerja. Dalam perusahaan membagikan kompensasi atau bonus kepada karyawan dengan tepat sesuai dengan kinerja karyawan juga akan

membangun bentuk karyawan yang berkualitas. Dalam hal tersebut kompensasi memiliki peran bernilai dalam meluaskan atau menaikkan kapasitas prestasi karyawannya. Agar dapat mempertahankan karyawan dan membuat karyawan nyaman dan menghasilkan prestasi yang lebih baik.

Kompensasi sangat penting dan berarti untuk karyawan karena dengan pemberian imbalan dari perusahaan mencerminkan nilai ukur karya kerja mereka diantara karyawan yang lain. Pernyataan ini didukung oleh Arifin et al., (2019: 23) menyatakan bahwa kompensasi sebagai usaha yang diberikan sebuah perusahaan terhadap prestasi kerja karyawannya. Perusahaan akan membagikan imbalan kompensasi kepada karyawan yang ikut serta didalamnya, jika karyawan tersebut telah melakukan pekerjaannya dengan baik atau mempunyai prestasi dalam pekerjaannya. Pernyataan ini dikuatkan lagi oleh Suhardi, (2019: 2) kompensasi merupakan suatu fenomena yang disediakan perusahaan pada karyawan sebagai sikap terima kasih kepada atas layanan serta kontribusi yang dibagikan karyawan. Karena itu, memberikan kompensasi yang adil dengan kewajiban kerja yang mereka kerjakan perlu dilakukan oleh pemimpin perusahaan.

Selain dari pemberian kompensasi untuk membangun kinerja karyawan atau prestasi karyawan dapat dikerjakan dengan usaha membentuk sikap kedisiplinan kerja karyawan. Sehingga etika kerja karyawan dapat diatur dengan efektif dan dapat mengarahkan karyawan untuk mematuhi berbagai bentuk tata tertib organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin perusahaan dapat memanfaatkan disiplin kerja karyawan sebagai suatu media untuk mengajar karyawan mereka agar karyawan bisa memperbaiki sikap atau

tingkah lakunya, selama usaha dalam membentuk kedisiplinan karyawan dapat mendorong meningkatkan kemauan dan kesadaran mematuhi peraturan dan social yang diterapkan. Pernyataan ini juga dikuatkan oleh Sari et al., (2017: 193) disiplin kerja merupakan suatu kejadian aturan sekelompok yang berkumpul dalam organisasi tersebut bermaksud untuk menjalankan dan mematuhi tata tertib perusahaan tercatat maupun tidak tercatat dengan keyakinan akan tercapainya suatu keadaan antara dorongan dan kebenaran yang diinginkan agar karyawan mempunyai perilaku disiplin kerja yang besar dalam melaksanakan perkerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Tata tertib kedisiplinan kerja dapat diketahui dengan melihat kesadaran karyawan dan ketelitian waktu karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan dan kewajiban dari perusahaan dalam menyelesaikan perkerjaannya dengan tepat waktu.

Karyawan yang memiliki kinerja (*job performance*) yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun. Dalam upaya tersebut kinerja yang besar dapat dibangun dengan memiliki kesadaran tinggi dari pemimpin perusahaan untuk mengarahkan atau menjadi dorongan terhadap karyawan berupa kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga dengan keadaan disiplin yang diatur dengan bagus serta pembagian kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus secara sesuai kepada masing-masing karyawan agar dapat menaikkan kinerja kerjanya. Pernyataan ini didukung oleh Indriyati, (2017: 143) kinerja merupakan perbedaan bayaran dari pekerjaan aktual tenaga kerja dengan kriteria pekerjaan yang telah disusun atau diterapkan pada perusahaan. Dikatakan berhasil saat mengatur para karyawan dapat dinilai dari tingkat kinerja para karyawan dengan

cara menyesuaikan kompensasi para karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya agar para karyawan lebih semangat kerja dan lebih inisiatif pada perusahaan.

PT Indoprof D'penyetz Sejati atau lebih dikenal dengan nama D'penyetz adalah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner. Perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati saat ini kantornya berlokasi Ruko Kara Junction, Jl. Ahmad Yani, Blok B no 8, Kecamatan Batam Center. Perusahaan ini di dirikan pada tahun 2016. Pada saat ini *brand* D'Penyetz yang menjadi salah satu usaha bisnis waralaba dikenal sudah melebarkan sayapnya dengan ciri khas makanan nusantara. PT Indoprof D'penyetz Sejati dikota Batam sudah membuka empat (4) cabang outlet di Batam. Diantaranya berada di Megamall, Batam City Square, Nagoya Hill, dan Indosat Baloi, karyawan yang berkerja pada PT Indoprof D'penyetz Sejati tersebut ada yang bekerja di dalam kantor dan yang di bagian lapangan. Visi perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati ingin membawa makanan tradisional khas nusantara pada dunia internasional dan misi perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati yaitu untuk tingkatkan profesionalisme dan efsiensi kami untuk mencapai kepuasan pelanggan. Diantaranya dengan melihat prosedur ketepatan waktu, pelayanan tinggi, dan menyediakan makanan yang berkualitas, sehat, dan bercita rasa tinggi.

Saat ini perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati sudah mempunyai jumlah 110 orang staf. Berikut adalah data pengalokasian karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati.

Tabel 1.1 Pengalokasian Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati 2019

No	Lokasi	Alokasi Karyawan
1	<i>Office</i>	18
2	Megamall	23
3	Bcs	23
4	Nagoya Hill	22
5	Indosat Baloi	24
Total		110

Sumber: Personalia PT Indoprof D'penyetz Sejati, 2019

Fenomena masalah yang terkait dengan kompensasi diperusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati saat ini terletak pada karyawan selalu kurang puas karena rendahnya pemberian kompensasi yang diberikan dari perusahaan. Besarnya atau kecilnya pemberian kompensasi yang dibagikan oleh perusahaan juga menjadi suatu aspek yang dapat mengakibatkan penurunan tingkat kinerja karyawan. Di perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati pemberian kompensasi masih cenderung tidak adil dan kurang memadai dengan beban kerja karyawan. Berdasarkan dari tanya jawab dengan beberapa karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati mengenai pemberian kompensasi yang dibagikan perusahaan tersebut, tidak memenuhi beban atas pekerjaan yang mereka buat sekarang dan pembagian dilakukan masih dianggap kurang mencukupi sehingga karyawan merasa dirugikan oleh perusahaan. Di PT Indoprof D'penyetz Sejati masih ada karyawan yang memiliki beban kerja besar akan tetapi kompensasi yang dibagikan perusahaan tidak memenuhi syarat atau beban tanggung jawab yang dia lakukan. Masalah ini yang terkadang dihadapi oleh pemimpin perusahaan bagaimana mencari solusi terbaik untuk memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab supaya tidak ada pihak yang dirugikan. Dalam meraih kondisi tersebut tidak terhindar dari permasalahan pemberian tunjangan kerajinan

dalam peningkatan kinerja karyawan, perusahaan wajib membagikan tunjangan kerajinan kepada karyawan agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat membuat karyawan lebih produktif saat bekerja. Di perusahaan D'penyetz sebagian karyawan selalu mengeluh dengan sikap perusahaan memberikan tunjangan kerajinan kepada karyawan. Pembagian yang dilakukan perusahaan dianggap tidak sesuai terhadap karyawan sering masuk kerja tepat waktu, menerima tunjangan yang sama dengan karyawan yang terlambat, Serta adanya terjadinya penurunan tunjangan kerajinan dan hasilnya membuat karyawan malas bekerja. Sehingga pekerjaan dilaksanakan tidak terselesaikan pada waktu yang ditentukan dan secara tidak langsung sudah mencerminkan performa yang dihasilkan tidak sesuai diharapkan. Berikut ini adalah data tunjangan kerajinan yang dibagikan perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Besar Tunjangan kerajinan Karyawan PT Indoprof D'penyet Sejati Bulan Januari 2019 – Juni 2019

No	Bulan	Tunjangan kerajinan
1	Januari	Rp 300.000
2	Februari	Rp 300.000
3	Maret	Rp 300.000
4	April	Rp 250.000
5	Mei	Rp 250.000
6	Juni	Rp 200.000

Sumber: Personalia PT Indoprof D'penyetz Sejati, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat di lihat bahwa besar tunjangan kerajinan dan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati mengalami penurunan. Dari data saya peroleh bisa diteliti bahwa bulan Januari sd Maret karyawan menerima tunjangan kerajinan sebesar 300.000 ribu/bulan, akan tetapi di bulan April dan Mei terjadinya penurunan tunjangan sebesar Rp 50.000 dan di bulan Juni terjadi lagi

penurunan sebesar Rp 50.000. Penurunan tunjangan kerajinan yang diberikan perusahaan dapat dikatakan cukup besar oleh karena itu, karyawan yang bekerja di perusahaan d'penyet sadar bahwa tunjangan kerajinan yang dibagikan semestinya lebih besar yang diharapkan. Rendahnya tunjangan yang dibagikan akan mengakibatkan tingkat produktivitas karyawan menjadi menurun, terkadang hal ini menimbulkan terjadinya menurunnya kinerja karyawan dan ketidaktanggung jawaban karyawan dalam bekerja.

Selain dari segi kompensasi permasalahan sering ditimbul di PT Indoprof D'penyetz Sejati adalah disiplin kerja. Saat ini tingkat kedisiplin kerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati masih dikatakan rendah dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan dan ketidakhadiran karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati yang setiap harinya meningkat dan serta tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi sakit, izin dan tanpa keterangan atau alpha, akan tetapi kebanyakan dari karyawan tersebut malah tidak hadir ke kantor tanpa ada keterangan/izin. Keadaan tersebut menggambarkan PT Indoprof D'penyez Sejati dalam tingkat kedisiplinan kerja mengalami penurunan. Ketidakhadiran dan keterlambatan yang tinggi membuat kinerja kerja dalam perusahaan tersebut terhambat, Serta ditemuinya sebagian karyawan juga melakukan aktivitas lain disaat jam kerja, misalnya ada beberapa karyawan masih berstatus mahasiswa yang mengerjakan tugas kuliah di jam kerja dan ada juga yang sering bermain *handphone* di saat jam kerja, dan ngobrol sesama karyawan diluar hal kerja, oleh karena itu karyawan yang melakukan aktivitas lain bisa menghambat atau mengganggu proses kerjanya perusahaan. Kedisiplinan masih rendah dapat berdampak kinerja karyawan mejadi

kurang maksimal. Seorang pekerja yang memiliki karakter yang bagus atau tinggi akan berperan penting dalam perusahaan dan akan bagus dalam bekerja meskipun tanpa diawasi pemimpin perusahaan.

Namun masalah sering dihadapi perusahaan D'penyetz karyawan masih sering mengeluh dengan kurangnya pemberian kompensasi yang dibagikan dari perusahaan yang membuat turunnya atau rendahnya tingkat kerja karyawan dan motivasi karyawan pada perusahaan membuat banyak diantara karyawan kurang disiplin dan taat terhadap aturan perusahaan, dan masih banyak karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati yang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja dengan izin berbagai alasan. Dibawah ini adalah data absensi karyawan yang terjadi di PT Indoprof D'penyetz Sejati sebagai berikut.

Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Perbulan)	Jumlah Absensi tahun 2019				
			Kerterlambatan	Tidak Masuk Kerja			
				Sakit	Izin	Alpha	Total
1	Januari	101	59	3	7	6	16
2	Februari	103	65	5	5	9	19
3	Maret	106	71	5	6	6	17
4	April	107	79	6	7	12	25
5	Mei	110	83	4	10	15	29
6	Juni	110	89	6	11	19	36

Sumber: Personalia PT. Indoprof D'penyetz Sejati, 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dibuktikan tingkat kedisiplinan karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati cukup rendah, hal ini dibuktikan bahwa masih minimnya kedisiplinan dari karyawan d'penyetz. Dilihat dari setiap bulannya masih tingginya angka absensi karyawan yang sering datang terlambat dan tidak hadir kerja. Di bulan Januari sd bulan Juni 2019 dapat dibuktikan berdasarkan

data yang diperoleh yaitu dibulan Januari dengan jumlah karyawan 101 keterlambatan karyawan sebanyak 59/kali dan karyawan tidak masuk kerja terdapat 16 karyawan, dibulan Februari jumlah karyawan 103 keterlambatan karyawan sebanyak 65/kali dan karyawan tidak masuk kerja terdapat 19 karyawan, dibulan Maret jumlah 106 keterlambatan karyawan sebanyak 71/kali dan karyawan tidak masuk kerja terdapat 17 karyawan, dibulan April jumlah karyawan 107 keterlambatan karyawan sebanyak 79/kali dan karyawan tidak masuk kerja terdapat 25 karyawan, dibulan Mei jumlah karyawan 110 keterlambatan karyawan sebanyak 83/kali dan karyawan tidak masuk kerja terdapat 29 karyawan dan terakhir dibulan Juni dengan jumlah karyawan 110 keterlambatan karyawan sebanyak 89/kali dan karyawan tidak masuk kerja terdapat 36 karyawan. Dapat dibuktikan dari data tersebut keterlambatan karyawan paling sedikit sebanyak 59/kali dibulan Januari dan keterlambatan terbanyak sebanyak 89/kali dibulan Juni dengan selisih 30 karyawan yang terlambat. Dan ketidakhadiran karyawan tidak masuk kerja paling banyak berjumlah 36 karyawan dibulan Juni dan paling sedikit berjumlah 16 dibulan Januari dengan selisih 20 karyawan. Yang menjadi permasalahan pada karyawan yang sering tidak hadir kerja dan sering terlambat kerja tersebut terletak pada pembagian tunjangan kerajinan kurang adil atau sesuai, sehingga terjadinya tingkat kerajinan karyawan menurun. Permasalahan yang terjadi di Perusahaan D'penyetz terkait kompensasi dan disiplin kerja yang kurang diperhatikan oleh perusahaan mengakibatkan pendapatan pada perusahaan menurun dapat diamati data dibawah ini

Tabel 1.4 Data Pendapatan Bulanan PT Indoprof D'penyetz Sejati 2019

No	Bulan	Megamall	BCS	Nagoya Hill	Indosat Baloi	Total Pendapatan
1	Januari	364,820,095	300,182,400	249,301,806	71,847,300	986,151,601
2	Februari	366,589,500	239,335,400	263,799,550	64,467,100	934,191,550
3	Maret	376,674,175	250,164,775	262,992,025	56,705,950	946,536,925
4	April	339,283,750	238,165,975	225,128,375	46,007,400	848,585,500
5	Mei	331,869,775	200,055,125	228,373,900	63,810,250	824,109,050
6	Juni	321,555,600	204,723,150	203,455,350	58,429,000	788,163,100

Sumber: Personalia PT. Indoprof D'penyetz Sejati, 2019

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dibuktikan tingkat kinerja karyawan menurun berdampak pada pendapatan perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati. Penurunan terjadi disebabkan kinerja dari karyawan kurang diperhatikan oleh atasan perusahaan tersebut. Pada setiap bulannya dapat dilihat dari total pendapatan perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati di bulan januari pendapatan sebesar Rp 986,151,601 , sedangkan bulan februari terjadi lagi penurunan pendapatan sebesar Rp 934,191,550, kemudian di bulan Maret terjadi kenaikan pendapatan sebesar Rp 946,536,925 , kemudian di bulan April terjadi penurunan sebesar Rp 848,585,500, sedangkan dibulan Mei terjadi lagi penurunan sebesar Rp 824,109,050 dan yang terakhir dibulan Juni penurunan sebesar Rp 788,163,100. Bisa diamati dari data yang diperoleh tingkat pendapatan perusahaan menurun sehingga pimpinan perusahaan sampai saat ini masih mencari solusi terbaik dalam mencapai target yang ditentukan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai kepada karyawan dan disiplin kerja yang diatur dengan baik kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja maupun pendapatan pada perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati.

Berdasarkan permasalahan diperoleh dapat dinilai bahwa rendahnya kompensasi dan disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh saat jalannya proses

mencapainya tujuan perusahaan dan menimbulkan terjadinya kerugian bagi perusahaan. Maka peneliti berniat untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOPROF D’PENYETZ SEJATI DI KOTA BATAM”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Peneliti menggambarkan permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan konteks di atas yaitu:

1. Karyawan yang mengeluh dan ketidakpuasan dengan pemberian kompensasi yang dibagikan perusahaan
2. Ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan jam masuk kerja karyawan meningkat
3. Karyawan yang melakukan aktivitas lain saat jam kerja
4. Tingkat kinerja karyawan di perusahaan menurun

1.3. Pembatasan Masalah

Pembahasan yang terkait di atas maka peneliti melaksanakan batasan masalah disebabkan keterbatasan waktu dan pengetahuan. Cakupan penelitian adalah karyawan yang di PT Indoprof D’penyetz Sejati di kota batam. Untuk itu variabel yang akan diteliti adalah kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D’penyetz Sejati di Kota Batam.

1.4. Perumusan Masalah

Peneliti melakukan pembatasan masalah yang sudah teridentifikasi di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam ?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian tentunya memiliki manfaat yang diteliti, pada penelitian ini manfaat penelitian dapat dibagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan agar dapat membuktikan realitas mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi buat meningkatkan dan pencapaian tujuan bersama dan berguna.

1. Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti sebagai persyarat untuk mengikuti ujian sidang di Universitas Putera Batam.
2. Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang diharapkan untuk PT Indoprof D'penyetz Sejati.
3. Penelitian ini bermanfaat bagi Universitas Putera Batam dan dapat bertindak sebagai pedoman untuk penilaian akademik dan sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjutnya.