

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring majunya perekonomian di dunia ini, maka para pengusaha pun dituntut untuk semakin sigap dalam menghadapi tantangan dan persaingan baru yang bakal mengancam kelangsungan hidup perusahaannya. Banyak hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menghadapi tantangan dan persaingan baru kedepannya, salah satunya adalah kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan harus selalu diperhatikan karena termasuk salah satu faktor terpenting yang menentukan apakah suatu perusahaan dapat bertahan hidup dalam persaingan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut.

Karyawan termasuk sumber daya utama dan aset penting dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas karyawannya sehingga karyawannya dapat membuahkan kinerja yang baik. Tanpa adanya karyawan yang berkinerja baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak akan maju dan bahkan terancam kelangsungan hidupnya dalam persaingan yang semakin ketat. Sebaliknya, jika karyawan dapat membuahkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut bisa mendapatkan posisi yang stabil dalam persaingan yang ketat sekalipun.

Kinerja karyawan yang dikategorikan baik dapat disimak secara langsung dari hasil kerjanya yang sudah sesuai atau belum dengan yang telah dipercayakan oleh perusahaan kepada mereka. Menurut Bintoro & Daryanto dalam (2017: 109) kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja karyawan yang telah sesuai dengan yang telah dipercayakan oleh perusahaan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih cepat.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya secara optimal juga dapat dipengaruhi oleh perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang memberikan perhatian kepada karyawannya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Permasalahan kinerja karyawan merupakan permasalahan yang pasti dan selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan manapun. Oleh karena itu, manajemen perusahaan wajib mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, disiplin kerja dan kompensasi.

Jika karyawan dalam suatu perusahaan tidak memiliki motivasi, maka karyawan akan menganggap tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya sebagai suatu rutinitas. Menurut Mc Donald dalam (2018: 120) mendefinisikan motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Karyawan yang

menjalani tanggung jawabnya sebagai suatu rutinitas hanya akan membuahkan hasil yang minimal atau bahkan tidak dapat membuahkan hasil sama sekali. Perusahaan yang terjebak dalam kondisi seperti ini tentu tidak akan bisa maju dan target yang ingin dicapai pun tidak akan terealisasi.

Faktor yang penting berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Supromo & Nurhayati (2018:134) disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai. Setiap perusahaan pasti mempunyai aturan-aturan yang wajib dipatuhi oleh semua karyawannya tanpa kecuali. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya ketaatan karyawan terhadap aturan-aturan yang berlaku dan juga besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Karyawan yang disiplin akan mendorong semangat kerjanya serta mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor penting terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 96) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan jerih payah karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan dan harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan jerih payah karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun dikarenakan timbulnya rasa

ketidakadilan dan ketidakpuasan terhadap perusahaan karena jerih payahnya tidak dihargai.

PT Benwin Indonesia ini merupakan perusahaan bergerak dibidang distributor penjualan berbagai produk perdagangan eceran peralatan listrik rumah tangga dan peralatan penerangan dan perlengkapan. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam bidang ini, karena jika kinerja karyawan tidak baik atau tidak memenuhi standar maka segala pekerjaan yang dikerjakan juga tidak membuahkan hasil yang optimal. Alasan peneliti memilih PT Benwin Indonesia sebagai objek penelitian dikarenakan peneliti melihat beberapa permasalahan yang harus diselesaikan secepatnya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Berikut ini data karyawan PT Benwin Indonesia tahun 2019.

Faktor permasalahan yang pertama adalah faktor motivasi. Berdasarkan hasil survei awal peneliti, motivasi dalam PT Benwin Indonesia dikatakan masih kurang. Karyawan-karyawan yang bekerja hanya memfokuskan pada gaji yang diterima untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Para karyawan terlihat tidak memiliki niat untuk lebih berkembang dari apa yang dimiliki sekarang ini. Kurangnya motivasi baik dari karyawan sendiri ataupun motivasi dari para atasan akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin lama semakin menurun. Hal ini dapat dilihat karyawan yang sering terlambat datang bekerja. Permasalahan ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan yang berdampak pada sulitnya mencapai tujuan perusahaan. Motivasi harus ada dalam diri setiap

karyawan agar karyawan tersebut dapat berkembang dan dengan berkembangnya karyawan maka kinerja juga akan ikut meningkat.

Selain permasalahan motivasi, permasalahan berikutnya terletak pada disiplin kerja. Adanya keterlambatan waktu kerja karyawan mengakibatkan disiplin karyawan dinilai tidak efektif dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Terlihat juga pada waktu istirahat yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan serta pengambilan hari cuti diluar dari batas kuota yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1. Data Karyawan PT Benwin Indonesia tahun 2019

No	Departement	Jumlah Karyawan
1	<i>Marketing</i>	10
2	<i>Warehouse</i>	68
3	<i>Finance</i>	5
4	<i>Accounting</i>	5
5	<i>Purchasing</i>	5
6	<i>Driver</i>	10
Total		103

Sumber: PT Benwin Indonesia Oktober, 2019

Masalah yang harus diselesaikan pada PT Benwin Indonesia adalah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi. Berikut ini merupakan tabel distribusi absensi karyawan pada PT Benwin Indonesia dalam periode 1 (satu) tahun terakhir terhitung dari bulan September tahun 2018 sampai dengan bulan September 2019.

Tabel 1.2. Absensi Karyawan periode September 2018-September 2019
PT Benwin Indonesia

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah	Jam telat
September	2018	103	10	5	7	22	220 jam
Oktober	2018	103	5	10	2	17	216 jam
November	2018	103	6	12	7	25	234 jam
Desember	2018	103	7	5	3	15	223 jam
Januari	2019	103	8	5	4	17	202 jam
Februari	2019	103	10	6	8	24	285 jam
Maret	2019	103	14	7	5	26	221 jam
April	2019	103	4	9	9	22	200 jam
Mei	2019	103	3	1	5	9	180 jam
Juni	2019	103	2	2	10	14	320 jam
Juli	2019	103	11	10	8	29	120 jam
Agustus	2019	103	1	12	10	23	370 jam
September	2019	103	12	1	9	22	365 jam

Sumber: PT Benwin Indonesia Oktober, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa keterlambatan karyawan pada PT Benwin Indonesia dinilai cukup tinggi dengan rata-rata 242,77 jam setiap bulannya. Dapat dilihat juga bahwa jumlah absensi tertinggi sebanyak 10 (sepuluh) orang dan terjadi pada bulan Juni dan Agustus 2019, sedangkan jumlah absensi terendah bernilai 2 (dua) orang dan terjadi pada bulan Oktober 2018. Jika dirata-ratakan secara keseluruhan maka rata-rata jumlah absensi karyawan setiap bulannya berjumlah 6,7 (enam koma tujuh) orang dibulatkan menjadi 7 (tujuh) orang setiap bulannya. Dari jumlah karyawan yang tersedia, setiap bulannya terdapat lebih dari 20 (dua puluh) karyawan yang tidak datang bekerja, hal ini tentu berdampak negatif pada perusahaan dan membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ada faktor-faktor yang mempengaruhi sering terlambatnya karyawan dalam datang bekerja serta banyaknya absensi karyawan setiap bulannya.

Permasalahan yang terakhir adalah mengenai kompensasi. Setiap karyawan yang bekerja pasti mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Terkadang ada beberapa karyawan yang berhenti kerja karena merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Permasalahan berkait kompensasi yaitu banyaknya karyawan baru yang merasa tidak adil terhadap kebijakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, seperti adanya ketimpangan kompensasi secara non financial antara karyawan lama dan yang baru bergabung di perusahaan. Selain itu Karyawan yang lebih giat bekerja dibanding karyawan lain sudah seharusnya mendapatkan penghargaan seperti sertifikat yang menyatakan bahwa karyawan ini merupakan karyawan yang terbaik dalam tahun ini. Hal ini akan memicu para karyawan lain untuk semakin giat bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Motivasi, disiplin, dan kompensasi yang kurang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi baik dari diri karyawan maupun atasan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Disiplin kerja yang telah diterapkan harus dipatuhi dan dihormati untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil usaha akan membuat karyawan senang dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia. Oleh karena itu, peneliti melakukan kegiatan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENWIN INDONESIA DI KOTA BATAM”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Motivasi yang kurang akan mengakibatkan karyawan semakin malas bekerja dan menurunkan kinerja karyawan;
2. Karyawan sering terlambat datang kerja menurunkan kinerja karyawan;
3. Kompensasi nonfinancial yang tidak sesuai antara karyawan baru dan karyawan lama pada perusahaan;
4. Karyawan mengambil cuti diluar dari batas kuoata yang telah ditetapkan;
5. Karyawan sering istirahat tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka batasan penelitian ini adalah penelitian hanya dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT Benwin Indonesia dengan variabel bebas motivasi (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Benwin Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Benwin Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Pengembangan konsep mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat atau pun pengetahuan yang dapat kita ambil terutama bagi pembaca dan juga bagi bidang jurusan manajemen agar lebih bermanfaat untuk dapat mengembangkan manajemen sumber daya manusia (SDM) dan dapat memberikan keuntungan bagi setiap pembaca.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi PT Benwin Indonesia
Masukan untuk memperbaiki permasalahan yang terjadi. Penelitian diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap PT. Benwin Indonesia untuk dapat meningkatkan kedisiplinan di PT. Benwin Indonesia.
2. Bagi Universitas Putera Batam
Penambahan buku referensi dalam perpustakaan Universitas Putera Batam. Penelitian juga diharapkan dapat memberikan penambahan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa/mahasiswi Universitas Putera Batam untuk menjadi tambahan pembelajaran di bidang manajemen terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).
3. Bagi Peneliti

Agar dapat lulus menjadi seorang sarjana yang berguna.

4. Bagi peneliti Selanjutnya

Agar dapat menjadi sebuah referensi atau contoh bagi peneliti selanjutnya.