

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berkembangnya perekonomian di dunia ini menuntut para pengusaha untuk selalu siap dalam menghadapi banyaknya tantangan baru yang dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaannya. Persaingan perusahaan merupakan salah satu hal yang dapat menjadi ancaman bagi perusahaan. Semakin berkembangnya perekonomian dunia, maka akan semakin ketat juga persaingan yang akan dihadapi kedepannya. Karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan kinerja karyawan. Karyawan merupakan sumber daya utama dan juga merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan. Tanpa adanya karyawan, maka perusahaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan rencana awal yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Bintoro & Daryanto (2017: 109) 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.

Perusahaan harus mampu menjaga kualitas karyawan supaya dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan kinerja masing-masing. Penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh permasalahan dalam perusahaan akan berdampak buruk pada kelangsungan hidup perusahaan. Jika kinerja karyawan menurun, maka tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan juga tidak membuahkan hasil yang

maksimal dan ini akan membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kerja yang tidak maksimal tentu juga akan berdampak pada kurang puasannya atasan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat secara langsung dari hasil kerjanya yang sudah optimal atau belum ataupun sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau belum sesuai. Jika hasil kerja sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, maka karyawan tersebut dapat dinilai telah memenuhi semua kriteria yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memenuhi kriteria perusahaan diharapkan dapat bekerja secara maksimal dan optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai lebih cepat. Tidak hanya dilihat dari karyawan sendiri, perusahaan juga harus memberi perhatian pada karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat lebih baik dan dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan secara optimal. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang membuat karyawan bekerja lebih maksimal dan mendapatkan hasil yang optimal.

Faktor yang pertama adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Adanya motivasi akan membuat karyawan semakin semangat dalam melakukan pekerjaan. Menurut Noor (2013: 230) motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya.

Motivasi juga akan membantu bagi perusahaan karena dengan adanya motivasi, karyawan yang awalnya kerja dengan muka lemas akan berubah menjadi

giat dan semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil dari pekerjaannya juga akan lebih meningkat dibanding sebelumnya.

Tanpa adanya motivasi dalam perusahaan, karyawan tidak akan berusaha lebih giat dari sebelumnya. Bagi karyawan, bekerja hanya sebuah kegiatan untuk mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saja. Jika suatu perusahaan tidak mempunyai karyawan yang bermotivasi untuk maju, maka dampaknya juga akan berpengaruh bagi perusahaan tersebut. Dalam hal ini, motivasi sangatlah penting dalam perusahaan, motivasi dari atasan akan membuat karyawan semakin giat dan semangat dalam bekerja. Motivasi diri dari karyawan juga akan membuat karyawan tersebut semakin maju dibandingkan karyawan lain yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja.

Faktor selanjutnya adalah disiplin kerja. Semua perusahaan mempunyai tata aturan masing-masing yang wajib dihormati dan dipatuhi oleh setiap karyawan. Disiplin kerja merupakan aturan dasar bagi setiap karyawan dalam semua perusahaan dan harus diikuti oleh semua karyawan. Disiplin kerja menurut Supomo & Nurhayati (2018: 134) merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Terbentuknya disiplin kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja lebih baik dan maksimal dengan menaati aturan-aturan yang telah dibuat.

Adanya disiplin kerja akan membuat para manajer lebih mudah dalam berkomunikasi dengan karyawan. Dalam hal ini, komunikasi akan lebih mudah

ditangkap secara langsung oleh para karyawan sehingga semua kerjaan yang disampaikan oleh manajer dapat diselesaikan oleh para karyawan dengan hasil yang maksimal. Jika suatu perusahaan tidak memiliki aturan ataupun norma yang mengatur disiplin kerja karyawan, maka karyawan akan bebas dalam melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan kegiatan perusahaan. Karyawan yang mencuri waktu kerja, karyawan yang sedang bekerja diluar dari prosedur yang telah ditetapkan, karyawan yang bisa mengambil waktu cuti diluar dari hari yang telah ditentukan. Hal-hal tersebut dapat terjadi jika perusahaan tidak menerapkan aturan ataupun norma kerja yang jelas. Dampak terburuknya adalah perusahaan bisa mengalami kebangkrutan karena kinerja karyawan yang menurun drastis akibat dari tidak adanya disiplin kerja yang mengatur para karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kompensasi. Kompensasi merupakan tujuan utama dari semua karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Karyawan membutuhkan kompensasi dari hasil kerja untuk membiaya hidup sehari-hari. Kompensasi menurut pandangan Supomo & Nurhayati (2018: 96) adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi. Tentu saja, setiap karyawan memiliki perbedaan kompensasi masing-masing sesuai dengan seberapa besar usaha yang dilakukan untuk perusahaan.

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan, maka semakin semangat juga karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih maksimal dibanding rekan kerja

karyawan lainnya. Namun, hal ini sering kali tidak diperhatikan oleh banyak perusahaan. Masih terdapat banyak perusahaan yang memberikan kompensasi dengan porsi yang sama bagi karyawan yang bekerja sesuai dengan prosedur normal dengan hasil yang normal dibandingkan karyawan yang bekerja lebih giat dan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Kurang adanya perhatian perusahaan terhadap hal ini mengakibatkan banyak karyawan yang semula bekerja lebih giat berubah menjadi karyawan yang bekerja sesuai dengan prosedur normal dikarenakan kompensasi yang diterima tidak jauh berbeda. Ini tentu akan berdampak negatif bagi perusahaan sendiri, dengan turunnya kinerja karyawan maka hasil kerja para karyawan juga akan menurun dan membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan awal yang telah ditetapkan.

PT Aviari Pratama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *developer and contractor*, dimana kegiatan perusahaan sesuai dengan bidangnya yaitu, membangun perumahan dan ruko untuk mengembangkan suatu wilayah/daerah. 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 Aviari Pratama sebagai objek penelitian dikarenakan peneliti sendiri bekerja di dalam perusahaan tersebut dan telah melihat beberapa permasalahan yang harus diselesaikan secepatnya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Masalah yang harus diselesaikan adalah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi. Berikut ini merupakan tabel distribusi absensi karyawan

pada PT Aviari Pratama dalam periode enam (6) bulan terakhir terhitung dari bulan Januari tahun 2018 sampai dengan bulan Juni 2018.

Tabel 1.1. Absensi Karyawan periode Januari-Juni 2018 PT Aviari Pratama

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah	Jam telat
Januari	106	4	6	3	13	260 jam
Februari	107	3	4	2	9	256 jam
Maret	109	5	5	3	13	252 jam
April	108	3	6	4	13	258 jam
Mei	110	4	3	3	10	262 jam
Juni	113	4	5	4	13	265 jam

Sumber: PT Aviari Pratama, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa jam telat kerja karyawan pada PT Aviari Pratama dinilai cukup tinggi dengan rata-rata 258,83 jam setiap bulannya. Dapat dilihat juga bahwa jumlah absensi tertinggi bernilai tiga belas (13) orang dan terjadi pada bulan Januari, Maret, April, dan Juni, sedangkan jumlah absensi terendah bernilai sembilan (9) orang dan terjadi pada bulan Februari. Jika dirata-ratakan secara keseluruhan maka rata-rata jumlah absensi karyawan setiap bulannya berjumlah sebelas koma delapan (11,8) orang dibulatkan menjadi dua belas (12) orang setiap bulannya. Dari jumlah karyawan yang tersedia, setiap bulannya terdapat lebih dari sepuluh (10) 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.

Faktor permasalahan yang pertama adalah faktor motivasi. Berdasarkan hasil survei awal peneliti, motivasi dalam PT Aviari Pratama dikatakan 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 didukung dalam tabel 1.1 di atas, dimana terdapat 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.

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.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, memperlihatkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT Aviari Pratama di nilai kurang bagus. Total jam telat kerja karyawan dinilai cukup tinggi dengan rata-rata 258,83 jam setiap bulannya. Hal ini sangat berpengaruh pada hasil kerja masing-masing karyawan dikarenakan sering telat dalam masuk bekerja mengakibatkan produktivitas kerja tidak efektif dan membuahkan hasil kerja yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Data di atas juga menunjukkan bahwa dalam kurun satu bulan setidaknya terdapat 13 karyawan yang absen. Hal ini merupakan contoh yang buruk bagi karyawan lain

dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang lain. Perhatian langsung dari atasan sangat diperlukan dalam menangani permasalahan tersebut.

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. Kompensasi secara *financial* pada PT Aviari Pratama sudah disesuaikan peraturan pemerintah setempat. Permasalahan yang terjadi merupakan kompensasi *nonfinancial* yang tidak berikan sesuai dengan kesepakatan kerja. Hal ini berpengaruh pada rajinnya karyawan dalam bekerja. Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terdapat 2-4 karyawan yang absen tanpa memberi tahu alasannya kepada perusahaan. dan itu terjadi disetiap bulannya. Hal tersebut dapat terjadi karena kompensasi *nonfinancial* yang tidak diberikan perusahaan kepada karyawan. 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 Aviari Pratama. Oleh karena itu, peneliti melakukan kegiatan penelitian dengan judul “**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT AVIARI PRATAMA**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Kinerja karyawan yang menurun akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan;
2. Motivasi yang kurang akan mengakibatkan karyawan semakin malas bekerja dan menurunkan kinerja karyawan;
3. Sering telat masuk dalam bekerja mengakibatkan turunnya disiplin kerja karyawan dan menurunkan kinerja karyawan;
4. Kompensasi *nonfinancial* yang tidak sesuai dengan hasil usaha karyawan akan membuat karyawan semakin malas bekerja yang berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka batasan penelitian ini adalah penelitian hanya dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT Aviari Pratama

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

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama;
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama;
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama;

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Aviari Pratama.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Penambahan ilmu bagi peneliti sendiri;
2. Pengembangan konsep mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Objek penelitian
Masukan untuk memperbaiki permasalahan yang terjadi.
2. Bagi Universitas Putera Batam
Penambahan buku referensi dalam perpustakaan Universitas Putera Batam.