

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Agar seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang tinggi pula. Sebaliknya bila karyawan mempunyai kinerja yang rendah akan mengakibatkan tugas dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi, baik berupa lembaga, instansi, unit kerja maupun bentuk organisasi lainnya sangat ditentukan oleh kinerja unsur-unsur yang ada didalam organisasi tersebut terutama kinerja sumber daya manusia. Apabila kualitas sumber daya manusianya baik maka organisasi tersebut dinilai

akan mudah mencapai visi, misi maupun tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja sumber daya manusianya buruk, maka kinerja organisasi tersebut juga akan dinilai buruk.

Organisasi yang memiliki kinerja sumber daya manusia yang baik, biasanya cepat dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bahkan lebih cepat dari perencanaan yang ditetapkan karena senantiasa mengikuti perkembangan teknologi informasi. Pada organisasi yang mempunyai kinerja sumber daya manusia yang buruk justru sebaliknya, lambat dan lama mencapai visi, misi dan tujuan organisasi serta lambat berkembang, bahkan cenderung mati karena sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut tidak mampu mengikuti kemajuan yang pesat.

Ketatnya persaingan dan kemajuan zaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan dibutuhkan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang yang secara langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan dalam bentuk penghargaan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan.

Beberapa komponen dalam kompensasi yaitu gaji, upah, insentif dan fasilitas. Gaji adalah balas jasa berupa uang untuk diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan ataupun banyaknya pelayanan yang diberikan. Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Fasilitas adalah suatu kompensasi tambahan dalam memberikan kenyamanan bagi karyawan.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Selain kompensasi, kedisiplinan kerja juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Salah satu peranan individu atau pegawai adalah dengan melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Kemampuan pegawai terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh baik dari lembaga pendidikan formal bersifat umum (SD sampai Perguruan Tinggi) dan bersifat non formal (kursus, seminar, dan lain-lain).

Dengan memiliki pengetahuan dan ketrampilan itu pegawai diharapkan mengetahui, memahami, melaksanakan dan mematuhi segala aturan dan norma-norma dalam lingkungan kerja sebagai sistem organisasi pegawai negeri serta metode-metode tertentu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas-tugasnya sehari-hari dengan baik yang akhirnya dapat memenuhi tujuan organisasi yang diharapkan. PT. Haswarpin Group merupakan perusahaan pelayaran yang berada di Batam. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penyewaan tug boat dalam negeri serta pengurusan izin keluar masuk kapal-kapal di Batam serta pengurusan perpanjangan sertifikat-sertifikat kapal yang sudah habis masa berlakunya. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2009 dan hingga sekarang.

Dalam berjalannya usaha ini perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Masalah yang terdapat di perusahaan ini yaitu penurunan kinerja yang terlihat dari keterlambatan dalam penyelesaian berbagai tugas sehingga mendapat komplain dari pelanggan. Ada juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam jumlah kecil yang dimana gaji pokoknya tidak sesuai dengan UMK, waktu lembur yang tidak pernah dibayarkan. Sehingga

membuat disiplin kerja karyawan menurun yang dima mereka jadi sering terlambat dan kadang tidak hadir tanpa keterangan.

Berkenaan dengan kinerja karyawan pada PT. Haswarpin Group, berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan terhadap 111 karyawan pada PT. Haswarpin Group menunjukkan adanya fenomena-fenomena masih rendahnya kinerja dari sebagian karyawan.

Berikut disajikan rekapitulasi absen pegawai selama tahun 2017 pada PT. Haswarpin Group :

Tabel 1.1. Rekapitulasi Absensi 111 karyawan PT. Haswarpin Group tahun 2017

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absen			Jumlah karyawan yang terlambat / bulan	% keterlambatan
		Sakit	Izin	Alfa		
Januari	24	5	2	30	2	1.8
Februari	23	8	5	60	5	4.5
Maret	26	2	3	20	3	2.7
April	23	0	3	30	3	2.7
Mei	24	0	1	45	1	0.9
Juni	20	7	6	38	6	5.4
Juli	26	1	9	25	9	8.1
Agustus	26	10	7	29	7	6.3
September	24	3	2	41	2	1.8
Oktober	26	6	2	21	2	1.8
November	26	6	4	11	4	3.6
Desember	23	9	1	10	1	0.9
Rata-rata					3.75	3.37

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa tingkat absensi karyawan PT. Haswarpin Group masih kurang baik, hal ini tampak dari tingkat kehadiran yang masih kurang dari 100 %. Karyawan yang terlambat hadir rata-rata 3.37%

setiap bulannya, dapat dikatakan harapan atau tuntutan terhadap karyawan oleh pihak PT. Haswarpin Group belum dapat terwujudkan sebagaimana mestinya, kenyataan ini tidak bisa dibiarkan karena tingkat absensi akan berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi suatu organisasi.

Faktor yang memengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, disiplin kerja, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang memengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, iklim organisasi, kekuasaan, struktur organisasi, kompensasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir. Secara konseptual. Menurut Gibson, (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.

Merujuk pada fenomena yang ada pada PT. Haswarpin Group sebagaimana terurai di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian ilmiah yang diangkat melalui skripsi dengan judul "**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, maka dapat dibuat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan penyelesaian kerja yang lambat sehingga mendapat komplek dari pelanggan

2. Karyawan kurang berproduktifitas karena tidak adanya kompensasi yang diberikan perusahaan.
3. Kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas penulis membatasi pada dua (2) variabel indenpenden yaitu kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), hal ini di karenakan adanya keterbatasan waktu, tenaga, pemikiran, teori, dana, sarana dan prasarana sehingga tidak semua variable yang diteleti, dan supaya penelitian ini lebih focus dan terarah dengan objek penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Haswarpin Group.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah–masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan PT. Haswarpin Group?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan displin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.

1.5. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh berbagai faktor krusial yang bersumber dari organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.

Sedangkan secara khusus tujuan penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan Ilmu atau Teori Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Kinerja, kompensasi dan disiplin kerja.

6.1.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mempermudah kajian dan wawasan tentang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

b. Bagi Instansi terkait

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Haswarpin Group dalam melakukan evaluasi kinerja karyawannya, sehingga lebih mudah dalam menentukan arah kebijakan.

c. Bagi Akademisi

Sebagai bahan informasi dan referensi atau penelitian pembandingan bagi peneliti berikutnya untuk bidang kajian yang sama.