

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam keberlanjutan era globalisasi seperti sekarang ini, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya yang berkualitas. Salah satunya adalah sumber daya manusia, keberlanjutan organisasi sangat tergantung kepada performa sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadi kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Variabel penelitian tentang disiplin kerja, motivasi kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat menarik diinvestigasi dikarenakan kedua faktor tersebut dapat memberikan tingkatan kinerja karyawan dan berdampak positif pada hasil yang dihasilkan oleh karyawan (Fauzi & Duwiki, 2020). Motivasi yang dijabarkan oleh atasan dan perusahaan memiliki peran penting dalam keberlanjutan untuk kebahagiaan karyawan, sedangkan disiplin kerja berasal dari internal seseorang dan memancarkan rasa dari tanggung jawab saat bekerja. Disiplin dalam keberlanjutan untuk bekerja mempersatukan antara kemauan serta kesadaran guna mematuhi aturan dalam keberlanjutan untuk perusahaan serta sosial dan norma yang telah berlaku (Ratnawati et al., 2022). Pengaruh disiplin yang bagus

diproyeksikan dari tingkatan tanggung jawab seseorang dalam keberlanjutan untuk menghadapi tugas yang dijabarkan, jika tidak ada faktor disiplin yang baik, maka sebuah industri/perusahaan sekalipun akan menghadapi kesulitan dalam keberlanjutan untuk mencapai target yang optimal.

Motivasi adalah faktor yang berisikan dorongan pada diri seseorang guna melakukan semacam aktivitas dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Seseorang beraksi karena adanya alasan tertentu, yakni guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, motivasi semacam keadaan internal seseorang yang mendorongnya guna melakukan tindakan tertentu demi mencapai semacam tujuan (Fauzi & Duwika, 2020). Kinerja merujuk pada hasil dan perilaku yang dicapai oleh individu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu. Suatu faktor kinerja memberikan refleksi hasil individu terhadap periode tertentu dan dapat diukur berlandaskan dari kemampuan menyelesaikan tanggung jawab serta tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja juga melibatkan pemenuhan standar pencapaian yang telah ditetapkan, sehingga individu yang memenuhi standar tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik, sementara yang tidak memenuhinya dikategorikan memiliki kinerja yang kurang atau tidak (Ratnawati et al., 2022).

Kompensasi adalah bentuk *reward* yang dihadiahkan kepada karyawan dari perusahaan atas kontribusi pegawai dalam keberlanjutan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Badan kompensasi tersebut dapat berupa upah atau upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Jika kompensasi dibebankan dengan adil dan sejalan dengan berprestasi dalam bekerja/melakukan tugasnya, hal ini dapat

membantu memberikan tingkatan motivasi dan kinerja karyawan, serta memastikan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi harus dipertimbangkan dengan cermat dan didasarkan pada analisis pekerjaan, konsistensi eksternal, keadilan, dan kepatuhan terhadap PP UU yang berlaku (Kammeyer-Mueller et al, 2019).

PT Tan Indo Asia Batam melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap tahun dengan metode yang dipimpin oleh kepala divisi masing-masing. Evaluasi ini menggunakan formulir tinjauan performa kerja karyawan. Evaluasi kinerja ini memberikan langkah penting dalam upaya perusahaan guna memastikan bahwasanya karyawan memiliki keterampilan dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan melakukan tinjauan performa secara berkala, PT Tan Indo Asia Batam dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan penghargaan atau pengembangan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja dan sikap yang baik.

**Tabel 1.1** Persentase Performa Kerja Karyawan PT Tan Indo Asia Batam Tahun 2021

No.	Performa Kerja	Target Capaian	Presentase capaian
1.	Prospek Kinerja	90 persen - 100 persen	95 persen
2.	Prospek Sikap	90 persen - 100 persen	88 persen
3.	Prospek Disiplin	90 persen - 100 persen	85 persen

**Sumber:** Data HRD Tan Indo Asia Batam, 2021

Berlandaskan komponen yang dibutuhkan dalam memperoleh nilai performa di PT Tan Indo Asia Batam, tabel diatas menunjukkan bahwasanya indeks skor masih belum tercapai pada target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah

satu potensi yang dapat memberikan tingkatan kinerja karyawan ialah memberikan tingkatan tingkat disiplin.

Motivasi adalah kekuatan pada batin seorang yang telah dipengaruhi oleh intensitas, arah dan juga kelangsungan pada tindakan sukarela dalam tujuan guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh supervisor (Rozali & Kusnadi, 2021). Dengan memberikan insentif, karyawan merasa diapresiasi atas usaha dan kontribusi pegawai, para pegawai terasa mendapatkan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik serta mampu untuk memberikan kontribusi bekerja lebih keras (Sari et al., 2020).

**Tabel 1.2** Persentase Tingkatan Kualitas Disiplin Pegawai Berlandaskan Hadir Karyawan Pada Tahun 2020-2022

No.	Sub-Kategori	Tahun		
		2020	2021	2022
1.	Total Karyawan Tetap	45	45	45
	Terlambat	13	15	18
	Tepat Waktu	32	30	27
Total		71,11 persen	66,66 persen	60 persen
2.	Total Karyawan Kontrak	65	65	65
	Terlambat	31	30	38
	Tepat Waktu	34	35	27
Total		52,31 persen	53,85 persen	41,54 persen

**Sumber:** Data HRD Tan Indo Asia Batam, 2021

Berlandaskan data yang disajikan, terlihat bahwasanya tingkat kualitas disiplin mengalami depresiasi yang cukup signifikan dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Depresiasi ini disebabkan oleh minimnya kesadaran karyawan, yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan peran

dari PT Tan Indo Asia Batam dalam keberlanjutan untuk menghadapi masalah ini. Salah satu langkah yang dapat diambil oleh PT Tan Indo Asia Batam ialah memberlakukan sanksi bagi pegawai yang tidak mematuhi aturan dan sering terlambat.

Terdapat beberapa jenis kompensasi yang umumnya diberikan kepada pegawai PT Tan Indo Asia Batam. Pertama adalah gaji pokok, yang merupakan imbalan tetap yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, ada insentif kinerja yang merupakan bonus atau penghargaan atas pencapaian kinerja yang luar biasa. PT Tan Indo Asia Batam mungkin juga memberikan tunjangan kesehatan yang mencakup asuransi medis atau fasilitas kesehatan lainnya.

Dengan melihat kinerja karyawan, penelitian ini akan memahami sejauh mana disiplin dan motivasi berkontribusi pada hasil kerja karyawan di PT Tan Indo Asia Batam. Penelitian ini akan memberikan pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana disiplin dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan apakah variabel ada interaksi atau hubungan antara kedua faktor tersebut. Penting guna diingat bahwasanya penelitian tentang kinerja karyawan tidak memiliki titik akhir tertentu karena dapat berubah seiring dengan situasi dan waktu di perusahaan.

Dengan judul "**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAN INDO ASIA BATAM**" penelitian ini bertujuan guna memberikan kontribusi dalam keberlanjutan untuk memahami macam faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan dan memberikan rekomendasi yang relevan guna memberikan tingkatan performa kerja di perusahaan.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berlandaskan terapan di atas, akan memungkinkan peneliti dalam keberlanjutan untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi terkait pada penelitian ini, yakni:

1. Minimnya kualitas disiplin karyawan terlihat dari tingginya jumlah absen karyawan tanpa keterangan.
2. Karyawan yang sering absen tanpa keterangan menunjukkan kurangnya tanggung jawab dan kesadaran terhadap aturan perusahaan, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan.
3. Tingkat motivasi kerja karyawan yang rendah tercermin dari hasil kinerja karyawan yang tidak tercapai.
4. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung tidak berkinerja secara maksimal dan kurang bersemangat dalam menjalankan tugas pegawai yang dibuktikan oleh target yang tidak tercapai.
5. Minimnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat berakibat pada kinerja karyawan yang tidak memenuhi kriteria yang diharapkan. Kompensasi yang tidak sebanding dengan kontribusi dan usaha karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan.

6. Rendahnya tingkat disiplin karyawan dan minimnya motivasi kerja karyawan secara bersamaan dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Variabel pembatas dalam permasalahan pada penelitian yang diteliti disebabkan oleh cakupan ruang lingkup, pembahasan, dan keterbatasan waktu periode yang terbatas. Peneliti telah membuat pembatasan masalah terhadap tiga variabel utama yakni disiplin, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, objek penelitian ini adalah karyawan PT Tan Indo Asia Batam. Batasan ruang lingkup penelitian ini berfokus pada hubungan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tan Indo Asia Batam, serta:

1. Pada penelitian yang diteliti, tiga variabel independen atau faktor yang akan diteliti, yakni disiplin (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3), yang berpotensi mempengaruhi variabel dependen, yakni kinerja karyawan (Y1). Penelitian akan menganalisis pengaruh dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Tan Indo Asia Batam.
2. Responden pada penelitian yang diteliti ialah para karyawan yang bekerja di PT Tan Indo Asia Batam. Pegawai semacam subjek penelitian yang akan memberikan data serta informasi yang diperlukan guna menguji hipotesis serta memperoleh hasil terkait dengan pengaruh antara disiplin, motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Variabel persamaan batasan masalah yang telah diuraikan pada kajian penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tan Indo Asia Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tan Indo Asia Batam?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tan Indo Asia Batam?
4. Apakah disiplin, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tan Indo Asia Batam?

#### **1.5. Tujuan Masalah**

Berlandaskan rumusan masalah yang diajukan dan mencapai tujuan akhir penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Tan Indo Asia Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tan Indo Asia Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tan Indo Asia Batam
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Tan Indo Asia Batam.



## **1.6. Tujuan Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoretis**

Pada penelitian yang diteliti diharuskan membawa manfaat sebagai akumulasi intelligence guna memberikan tingkatan intelligence dari pembaca serta mampu guna mengimplementasikan aturan terhadap pengerjaan sehari-hari.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Berdasarkan dari penelitian ini mempunyai manfaat dalam keberlanjutan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang baik seperti berikut:

1. Bagi PT Tan Indo Asia Batam, solusi yang dapat dibebankan ialah dengan memberikan tingkatan disiplin di antara karyawan. Dengan melakukan langkah-langkah guna memberikan tingkatan kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang dijabarkan, perusahaan dapat memberikan tingkatan kualitas disiplin karyawan. Hal ini diharapkan dapat berdampak positif pada kinerja karyawan, karena disiplin yang baik cenderung memberikan tingkatan produktivitas dan efisiensi dalam keberlanjutan untuk menjalankan tugas pekerjaan.
2. Bagi peneliti, penelitian ini akan memberikan manfaat dalam keberlanjutan untuk peningkatan intelligence tentang PT Tan Indo Asia Batam dan topik penulisan karya ilmiah tentang pengaruh disiplin, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam keberlanjutan untuk tentang macam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi kontribusi

dalam keberlanjutan untuk literatur ilmiah mengenai MSDM dan kinerja organisasi.

3. Bagi Universitas Putera Batam, skripsi ini akan menjadi tambahan dokumen dan referensi yang berharga bagi mahasiswa lain. Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang relevan dan dapat digunakan sebagai acuan dalam keberlanjutan untuk penulisan tugas akhir, skripsi, atau penelitian lainnya yang berkaitan dengan MSDM atau kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya intelligence tentang perusahaan lokal, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih luas bagi mahasiswa dalam keberlanjutan untuk mengenal dunia industri di daerah pegawai.