

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia adalah sebuah hal terpenting yang memang perlu diperhatikan oleh semua kalangan perusahaan. Sumber daya manusia digunakan untuk menjalankan perusahaan dan aset bagi sebuah perusahaan. Tujuan utama untuk sebuah perusahaan dalam mencapai keuntungan atau kesejahteraan dan usaha guna menjaga keberlangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Supaya tujuan tersebut tercapai, perusahaan harus menjalankan aktivitasnya dalam mempergunakan faktor produksi yakni keterampilan tenaga kerja, teknologi, skill, modal, alam, dan sebagainya. Dalam hal ini, ada beberapa faktor terpenting, salah satunya ialah tenaga kerja, sebab teknologi yang sempurna jika tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak bisa menjalankan aktivitas produksinya dengan baik.

Perkembangan teknologi serta ilmu pengetahuan adalah ciri dari era globalisasi yang bisa berubah dengan sangat cepat baik itu cara dan gaya hidup manusia. Ini juga merupakan aspek terpenting guna meneruskan kelangsungan perusahaan. Pada pengaturan sebuah perusahaan, sumber daya manusia harus dikerahkan dalam sebuah model atau bentuk yang bisa menarik keseluruhan kekuatan atau potensi sumber daya manusia itu sendiri demi kepentingan perusahaan di masa mendatang.

Suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai tujuan demi tercapainya keunggulan, baik keunggulan untuk saling berkompetisi dengan perusahaan lainnya maupun untuk tetap tetap bisa mempertahankan perusahaan. Usaha untuk dapat bertahan di tengah-tengah kondisi ekonomi yang masih kurang menguntungkan bagi setiap jenis perusahaan maupun organisasi yang ada. Sisi positifnya ini perusahaan atau organisasi harus membuat rencana yang kreatif dan kebijakan manajemennya, khususnya di dalam bidang sumber daya manusia (SDM)

Bidang sumber daya manusia (SDM) memiliki hubungan yang erat dengan pekerjaan yang dijalankan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, di antaranya adalah untuk menilai bagaimana sebuah pekerjaan benar-benar dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang telah ditetapkan. Demikian juga banyak sekali bidang dalam manajemen sumber daya manusia yang bisa dianalisis, contohnya yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan yang akan dibahas.

Disiplin kerja merupakan sebuah benda atau alat yang dipergunakan oleh manajer guna berkomunikasi kepada karyawannya sehingga karyawan tersebut bersedia guna merubah sikap serta sebagai sebuah kesempatan guna meningkatkan kesiapan dan kesadaran individu agar mematuhi seluruh kebijakan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Prasetyo & Marlina, 2019). Menurut Terry yang dikutip oleh Sutrisno dalam (Tanjung & Zulhardi, 2018:204-205) menyebutkan disiplin kerja adalah alat untuk menggerakkan karyawan agar dalam setiap pekerjaann dapat dijalankan dengan baik dan benar, maka perlu diusahakan

supaya ada disiplin yang baik. Munculnya disiplin kerja pada setiap bagian karyawan maka bisa mengoptimalkan kinerja para karyawan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019:29), (Tanjung & Zulhardi, 2018:210) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan.

Di samping itu juga, motivasi sangat berperan penting dalam membangun kinerja karyawan. Motivasi menurut Uno dalam (Erwantiningsih, 2019:133) bisa di definisikan sebagai langkah awal dalam membantu seseorang untuk mencapai hasil akhir atau tujuan dalam hidupnya dengan petunjuk serta ketekunan yang terbentuk di dalamnya. Motivasi merupakan kekuatan dari dalam dan luar yang membantu manusia dalam meraih harapan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, atau motivasi bisa diartikan juga sebagai proses bagaimana orang lain atau karyawan bisa dipengaruhi untuk melakukan aktivitas serta mengerjakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah dibuat sebelumnya.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih dalam (Nurchayani & Adnyani, 2016:502) menyebutkan seorang karyawan yang sudah termotivasi dengan keinginannya akan memiliki sifat yang bersemangat dan energik sehingga tujuan perusahaan dan organisasi akan tercapai, namun sebaliknya jika seorang karyawan yang tidak termotivasi akan cenderung sering menunjukkan rasa yang tidak bersemangat dan tidak nyaman pada pekerjaannya saat ini, akan mengakibatkan kinerja mereka di dalam perusahaan atau organisasi menjadi buruk sehingga tujuan perusahaan tidak bisa tercapai. Selain dari motivasi maka yang berpengaruh pada kinerja adalah kompensasi.

Kompensasi ialah hal terpenting bagi karyawan sebab kompensasi adalah takaran kinerja karyawan. Jika sistem kompensasi dalam perusahaan sudah dianggap baik oleh karyawan, maka bisa mendorong karyawannya supaya bekerja lebih baik di tempat kerja serta lebih bertanggungjawab pada setiap pekerjaan yang diberikan. Menurut Hasibuan dalam (Kurniawan & Yuniati, 2017:4) kompensasi ialah sebuah pendapatan berupa uang dan barang langsung ataupun tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai hasil imbalan atas jasa yang diberikan. Di samping itu, kompensasi juga bisa didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang sudah bekerja keras, kompensasi memiliki sifat finansial dan non finansial, dalam suatu periode tetap.

Karyawan yang bekerja dengan sebaik mungkin, jika mempunyai kinerja yang cukup tinggi bisa menghasilkan kinerja yang baik. Dalam hal ini, kinerja karyawan merupakan faktor yang bisa menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya. Sehingga, kinerja karyawan perlu diperhatikan secara khusus oleh para pimpinannya, sebab jika kinerja karyawannya menurun maka akan bisa memengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan karyawan yang dapat dinilai secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya menurut Mangkunegara dalam (Changgriawan, 2017 : 1).

LJ Hooker Grand Batam ialah suatu perusahaan di bidang properti dan jual beli serta sewa rumah. LJ hooker ini mulai beroperasi pada hari senin, tanggal 15 desember 2014, LJ Hooker Grand Batam ini berfokus pada penjualan dan sewa

rumah ruko dan apartemen bersaing untuk meningkatkan penjualan melalui kinerja para *marketingnya*, sehingga memberikan dampak atau kesan yang positif dalam penjualan properti. Namun dengan banyaknya pesaing yang ada sekarang membuat LJ Hooker Grand Batam ini mengalami kesulitan.

Disiplin kerja di LJ Hooker Grand Batam ini bisa dikatakan masih kurang, karena dilihat dari absensi karyawan banyak sekali *Marketing* yang bekerja disana selalu saja absen dan datang tidak sesuai dengan jam prosedur. Ini dipicu dengan menurunnya penjualan yang disebabkan wabah Covid-19 yang sedang berlangsung, sehingga para karyawan disana merasa pasrah dengan keadaan mereka terutama di bagian *marketing* yang sering di lapangan dan sering tidak datang ke kantor sehingga perusahaan harus mengevaluasi kembali apa yang perlu dilakukan untuk selanjutnya. Bisa di lihat dari tabel 1.1 yang diambil dalam waktu 6 bulan terakhir 2020.

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan LJ Hooker Grand Batam 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Terlambat		Izin		Sakit	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	105	26	780	17,06	10	13,33	5	7,46
Februari	105	25	893	19,54	13	17,33	12	17,91
Maret	105	24	769	16,82	9	12,00	8	11,94
April	105	25	570	12,47	14	18,66	13	19,40
Mei	105	20	880	19,25	17	22,66	13	19,40
Juni	105	26	678	14,83	12	16,00	16	23,88

Sumber Data: HRD LJ Hooker, 2020

Dilihat dari data absensi karyawan pada tabel 1.1 memperlihatkan banyak karyawan yang tidak disiplin terhadap jam kerja yang menandakan kurangnya

kesadaran diri dari karyawan ini, sehingga sering terlambat pada jam kerja yang membuat absensi karyawan menurun. Dilihat pada bulan Januari persentase yang terlambat mencapai 17,06%, pada bulan Februari menunjukkan bahwa persentase tertinggi mencapai 19,54%, pada bulan Maret persentase menunjukkan 16,82% kurangnya minat *marketing* untuk masuk tepat waktu dikarenakan kurang minat dalam bekerja, pada bulan April menunjukkan persentase 12,47%, pada bulan Mei menunjukkan persentase tertinggi yaitu 19,25% dimana pada bulan ini para *marketing* sering telat masuk karena banyaknya hari libur, pada bulan Juli menunjukkan persentase 14,83% di mana para *marketing* ini masih kurang disiplin dalam jam kerjanya.

Dari data yang telah di paparkan diatas, maka bisa dilihat kurangnya disiplin kerja pada karyawan pada kolom izin pada bulan Mei menunjukkan persentase yang cukup tinggi yaitu 22,66% yang di mana pada bulan tersebut banyak karyawan yang mengajukan cuti atau izin karena bertepatan dengan hari raya idul fitri yang menyebabkan motivasi dan kinerja karyawan menurun

Dari data absensi diatas, pada kolom sakit yang tertinggi adalah pada bulan Juni yang menunjukkan persentase sebesar 19,40 % dari sekian banyak bulan pada absensi menunjukkan bulan Juni yang absensi sakinya paling banyak dan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Pada tabel 1.1 tentang absensi karyawan bisa dilihat banyaknya persentase karyawan yang mengalami penurunan dikarenakan banyaknya karyawan yang terlambat, sakit dan izin yang membuat motivasi karyawan yang ikut menurun karena pada *marketing* merasa kesulitan di dalam memasarkan produk dan

menyebabkan menurunnya penjualan dan tidak bias menjual seperti biasanya karena susahnya memasarkan produk dengan kondisi ekonomi yang semakin menurun sekarang ini.

Hal ini membuat motivasi karyawan di LJ Hooker Grand Batam semakin menurun dikarenakan dengan wabah Covid-19 yang sedang melanda kawasan kota Batam dan sebagai akibatnya karyawan bisa menjadi kesulitan dan menjadi kurang bersemangat dalam menjual rumah ataupun menyewanya. Jika motivasi karyawan menurun, maka disiplin, kompensasi dan kinerja juga akan ikut menurun. Hal ini perlu diperhatikan oleh LJ Hooker Grand Batam untuk lebih meningkatkan motivasi karyawan agar hasil penjualan mereka meningkat.

Kompensasi di LJ Hooker Grand Batam juga belum memenuhi harapan para karyawan di sana, karena dalam penjualan properti tidak memiliki gaji pokok perbulannya sehingga para *marketing* harus bisa menjual propertinya baru akan mendapatkan gaji rata-rata 2,5% sampai 3% dari harga properti tersebut sehingga, pekerja atau karyawan harus bersaing satu sama lain untuk mencapai target atau menjual propertinya. Hal ini juga menjadi tantangan bagi *marketing* yang menjual propertinya di masyarakat dengan semakin banyaknya pesaing yang ada sekarang, membuat perusahaan harus memikirkan bagaimana menciptakan kompensasi yang menarik agar motivasi dan kinerja karyawan akan meningkat dengan pesat.

Kinerja Karyawan di LJ Hooker Grand Batam masih belum mencapai titik yang maksimum. Hal ini disebabkan karena sulitnya menjual properti sekarang karena begitu banyaknya pesaing dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan di LJ Hooker Grand Batam, serta kurangnya motivasi karyawan berkurang akibat

hambatan-hambatan yang ada diluar sana sehingga, untuk menjual properti ini akan menghambat kelancaran kinerja karyawan di dalam perusahaan dan menyebabkan kemalasan dalam bekerja sehingga hasil yang di dapat akan berkurang, serta berkurangnya kompensasi yang didapatkan akibat kelemahan kinerja karyawan ini. Maka LJ Hooker Grand Batam harus memikirkan cara atau solusi untuk mengatasi disiplin kerja, motivasi, kompensasi serta kinerja karyawan agar penjualan terus meningkat. Bisa lihat dari tabel 1.2 yang diambil dalam waktu 9 bulan terakhir tahun 2020.

Tabel 1.2 Total Penjualan dan Sewa Rumah

No	Bulan	Total Nilai Penjualan	Keterangan
1	Januari	Rp 5,870,890,000	Penjualan dan sewa rumah
2	Februari	Rp 5,578,648,000	Penjualan dan sewa rumah
3	Maret	Rp 4,559,495,000	Penjualan dan sewa rumah
4	April	Rp 2,468,741,500	Penjualan dan sewa rumah
5	Mei	Rp 290,500,000	Sewa rumah
6	Juni	Rp 112,780,000	Sewa rumah
7	Juli	Rp 80,980,000	Sewa rumah
8	Agustus	Rp, 81,234,000	Sewa rumah
9	September	Rp 68,231,900	Sewa rumah

Sumber Data: HRD LJ Hooker, 2020

Dilihat dari data yang diatas maka penjualan dan sewa rumah pada LJ Hooker Grand Batam menurun disebabkan dengan penjualan yang tiap bulannya mengalami penurunan, bisa dilihat pada tabel 1.2 yang di mana penjualan perbulannya mengalami kemunduran yang bias dikatakan dengan jumlah yang tidak sedikit. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan pada LJ Hooker Grand Batam yang masih kurang dikarenakan sebagian besar karyawannya merasa

kesulitan untuk menjual rumah yang menyebabkan penjualan ini menurun. Sehingga pihak LJ Hooker Grand Batam harus bias mengatasi hal tersebut, karena penjualan yang semakin menurun akan menyebabkan minimnya motivasi kerja, otomatis bisa berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kompensasi yang di terima.

Sehingga penelitian ini memiliki tujuan guna memahami **“PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LJ HOOKER GRAND BATAM”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari pemaparan tersebut, maka indentifikasi permasalahannya yaitu:

1. Disiplin kerja karyawan yang menurun karena sering absen dan tidak datang sesuai dengan jam yang ditetapkan.
2. Motivasi karyawan kurang dan semakin menurun karena wabah covid-19 yang sedang melanda dan membuat *marketing* kesulitan untuk menjual atau menyewa rumah.
3. Kompensasi pada LJ Hooker Grand Batam yang belum memenuhi harapan, karena karyawan tidak memiliki gaji pokok, kompensasi diberikan saat ada penjualan properti.
4. Kinerja karyawan pada LJ Hooker Grand Batam yang semakin menurun dan tidak maksimum, karena penjualan dan sewa rumah yang semakin mengalami penurunan setiap bulannya.

1.3 Batasan Masalah

Dari Identifikasi Masalah tersebut, Peneliti hanya membatasi penelitian ini, yaitu tentang:

1. Responden dalam penelitian ini adalah *marketing* pada LJ Hooker Grand Batam yang berjumlah 105 orang
2. Penelitian ini dimulai pada September-Januari 2020-2021

1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam?
4. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan terkait, maka penelitian ini memiliki tujuan yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.

3. Untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Berikut ialah manfaat teoritis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan wawasan dan memiliki manfaat yang bisa dijadikan atau dipergunakan untuk menjadi bahan studi lanjutan yang relevan serta referensi untuk penelitian berikutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Berikut ialah manfaat praktis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi LJ Hooker Grand Batam.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan contoh atau gambaran serta wawasan tentang bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.

4. Bagi Universitas Putera Batam

Semoga hasil dari penelitian ini bisa mampu memberi kontribusi yang bermanfaat bagi peneliti-peneliti di masa mendatang.