

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan ialah sebuah organisasi di mana di dalamnya terdapat sekelompok individu yang bekerja guna mencapai tujuan. Suatu kepentingan perusahaan yang paling krusial yakni memperoleh laba atau keuntungan sebanyak-banyaknya dan mewujudkan kesejahteraan bagi para pemegang saham. Sebuah perusahaan dapat beroperasi membutuhkan modal seperti uang, mesin, teknologi, dan sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuannya sangat bergantung kepada sumber daya manusia di dalamnya (Nurchayani & Adnyani, 2016: 500).

Sumber daya organisasi dengan peranannya yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi ialah sumber daya manusia (Dewi et al., 2018: 274). Pada dasarnya sumber daya manusia ialah faktor vital dalam menggerakkan pelaksanaan semua aktivitas dimana memanfaatkan kreativitas dan kemampuan yang dimiliki sebagai kebutuhan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Umumnya keberhasilan perusahaan dilihat melalui kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusianya agar apa yang menjadi tujuan bisa terwujud.

Jika kinerja karyawan terus menurun maka performa perusahaan juga akan ikut menurun dan akan menyebabkan perusahaan menjadi tidak sehat. Dan karyawan yang sering tidak masuk tanpa memberikan surat izin juga menghambat proses sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi tertunda, jika banyak karyawan dalam setiap bulannya tidak masuk dapat memancing karyawan lain

untuk ikut melakukan hal yang sama sehingga performa perusahaan pun menjadi tidak maksimal.

Pengertian dari kinerja itu sendiri yakni hasil pekerjaan yang individu capai dengan berdasar pada *job requirement* atau persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sebuah pekerjaan memiliki suatu persyaratan untuk bisa dijalankan guna mewujudkan tujuan dimana disebut juga dengan *job standard* (standard pekerjaan).

Perusahaan memerlukan pekerja yang bisa bekerja lebih cepat dan lebih baik, oleh karenanya dibutuhkan pekerja yang memiliki kinerja yang tinggi (Handika & Netra, 2016: 3029). Tingginya kinerja karyawan begitu diharapkan perusahaan. Semakin banyaknya karyawan yang berkinerja tinggi, akan menjadikan produktivitas perusahaan mengalami peningkatan, sehingga dapat membantu perusahaan bertahan dalam menghadapi persaingan. Kinerja itu dapat ditingkatkan dengan kompensasi dan disiplin kerja. Kebalikannya, apabila kinerja karyawan rendah bisa berakibat pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan menurun sehingga perusahaan tidak mampu bersaing dengan pesaing yang lainnya. Maka dari hal tersebut, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor dari segi kompensasi dan disiplin karyawannya agar kinerja dari karyawan tersebut menjadi maksimal dan mampu membantu perusahaan untuk bersaing dengan pesaing lainnya.

Terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi PT Mega Buana Indah terkait kinerja karyawan. Berikut data komplain PT Mega Buana Indah

Tabel 1.1 Tabel Komplain PT Mega Buana Indah
Periode Januari 2020 – Juli 2020

NO	BULAN	JENIS KOMPLAIN					TOTAL KOMPLAIN
		TOKO			Office		
		Pramuniaga Malas	Kasir lambat	Stok Kosong	Pembayaran terlambat	Pengantaran terlambat	
1	Januari	8	9	4	2	3	26
2	Februari	7	8	3	4	2	24
3	Maret	6	6	9	6	5	32
4	April	4	5	5	3	4	21
5	Mei	5	3	7	2	6	23
6	Juni	6	8	9	5	4	32
7	Juli	9	10	8	6	5	38

Sumber: PT Mega Buana Indah 2020

Berdasar pada uraian tersebut, bisa dilihat bahwa pada Januari jumlah komplain terhadap kinerja karyawan sebanyak 26, pada Februari mengalami penurunan sebesar 24, pada bulan Maret meningkat menjadi 32, pada bulan April menurun menjadi 21, pada bulan Mei meningkat menjadi 23, pada bulan Juni meningkat menjadi 32 dan pada bulan Juli meningkat menjadi 38. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada bagian toko semakin menurun sehingga mengakibatkan pelanggan kurang puas. Komplain pada kinerja karyawan sering terjadi karena pramuniaga yang bermalasan saat dipanggil untuk mencari barang, sehingga pelanggan kesusahan menemukan barang yang diinginkan. Kemudian kasir berkerja sangat lambat sehingga sering membuat pelanggan menunggu lama saat akan membayar. Stock di bagian toko juga sering kosong. Dikarenakan supervisor tidak melaporkan kepada purchasing untuk dipesan, sehingga pelanggan yang sudah jauh-jauh datang tidak mendapatkan apa yang diinginkan. Kinerja karyawan pada bagian *office* juga menurun dikarenakan bagian purchasing yang sering tidak masuk sehingga bagian *accounting* mengalami kesulitan untuk melakukan pembayaran kepada *supplier* karena *invoice* nya belum diberikan, sehingga perusahaan sering mendapatkan

komplain dari *supplier*. Supir yang sering tidak masuk juga menyebabkan pengantaran barang untuk sekolah menjadi terlambat, sehingga pihak perusahaan mendapatkan komplain dari sekolah. Kinerja karyawan cenderung menurun mengakibatkan penjualan pada PT Mega Buana Indah mengalami fluktuasi.

Berikut adalah data penjualan pada PT Mega Buana Indah dalam periode Januari-Juli 2020.

Tabel 1.2 Data Penjualan PT Mega Buana Indah
Periode Januari-Juli 2020

No	Bulan	Penjualan	Target penjualan	Keterangan
1	Januari	Rp 2.345.792.032	Rp 2.250.000.000	(+) Rp 95.792.032
2	Februari	Rp 2.434.563.677	Rp 2.250.000.000	(+) Rp 184.563.677
3	Maret	Rp 2.113.652.892	Rp 2.250.000.000	(-) Rp 136.347.108
4	April	Rp 2.251.783.132	Rp 2.250.000.000	(+) Rp 1.783.132
5	Mei	Rp 2.578.924.663	Rp 2.250.000.000	(+) Rp 328.924.663
6	Juni	Rp 2.130.314.631	Rp 2.250.000.000	(-) Rp 119.685.369
7	Juli	Rp 2.131.756.782	Rp 2.250.000.000	(-) Rp 118.243.218

Sumber: PT Mega Buana Indah 2020

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan bahwa pada bulan Januari PT Mega Buana Indah mencatat penjualan sebesar Rp 2.345.792.032 dari target penjualan Rp 2.250.000.000 yang artinya penjualan melebihi dari target sebesar Rp 95.792.032, pada bulan Februari mencatat penjualan sebesar Rp 2.434.563.677 dan telah melebihi target sebesar Rp 184.563.677, pada bulan Maret penjualan mengalami penurunan sebesar Rp 2.113.652.892 dimana dari penjualan tersebut mengalami kekurangan Rp 136.347.108 dari target yang diberikan, pada bulan April mencatat

penjualan sebesar Rp 2.251.783.132 dan telah melebihi target sebesar Rp 1.783.132, pada bulan Mei mencatat penjualan sebesar Rp 2.578.924.663 dan telah melebihi target sebesar Rp 328.924.663, pada bulan Juni mengalami penurunan sebesar Rp 2.130.314.631 dimana dari penjualan tersebut mengalami kekurangan Rp 119.685.369 dari target yang diberikan, dan pada bulan Juli mengalami penurunan sebesar Rp 2.131.756.782 dimana dari penjualan tersebut mengalami kekurangan Rp 118.243.218 dari target yang diberikan. Hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun yang mengakibatkan komplainan yang sudah dijelaskan pada tabel 1.1.

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan contohnya disiplin kerja serta kompensasi. Ini merupakan tantangan yang dihadapi setiap perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan berbagai hal yang mempengaruhinya.

Seorang karyawan atau tenaga kerja bekerja untuk memperoleh kompensasi. Kompensasi yakni imbalan nonfinansial dan finansial dimana diterima oleh pekerja sebagai hasil dari hubungan ketenagakerjaan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja (Jufrizen, 2018: 411). Kompensasi ialah sesuatu yang sensitif apabila dihubungkan dengan kelayakan dalam mencukupi keperluan, ditambah lagi tingkat kebutuhan sekarang ini yang bertambah besar yang kerap menjadikan gaji yang diberikan dianggap kurang cukup. Keadilan dalam pemberian kompensasi begitu dibutuhkan karyawan sebab pembagian kompensasi yang adil akan menjadikan karyawan merasa dihargai terhadap keterlibatannya untuk perusahaan. Perusahaan dalam memberikan kompensasi bisa berwujud fasilitas,

tunjangan, dan gaji. Untuk tunjangan sendiri dapat berwujud tunjangan kesehatan dan untuk fasilitas bisa berwujud pemberian mobil kepada manager.

Kompensasi begitu dibutuhkan guna menjaga karyawan dengan kelayakan standar hidup, namun kompensasi juga membentuk indikator dalam bentuk terkait nilai seseorang bagi perusahaan. Melalui pemberian kompensasi dapat menjadi suatu fungsi strategis sumber daya manusia yang berimbang signifikan terhadap berbagai fungsi sumber daya yang lain.

Karyawan PT Mega Buana Indah merasakan suatu bentuk kurang puas akan kompensasi yang diterimanya, dimana yang dimaksud yakni berhubungan dengan permasalahan gaji yang dirasa belum layak. Kondisi ini bisa diketahui melalui gaji atau penghasilan beserta juga dengan insentif yang diterimanya, yang secara rinci diuraikan di bawah ini.

Tabel 1.3 Struktur Gaji PT Mega Buana Indah
Periode 2020

Gol	Syarat	Memenuhi/tidak memenuhi	Kontrak	Permanen	Insentif
I	Minimal SMA + Pengalaman 0 Tahun	Memenuhi	Rp4,100,000	-	Tidak Ada
II-a	Minimal SMA + Pengalaman 2 Tahun	Tidak memenuhi	Rp4,100,000	Rp4,400,000	Tidak Ada
		Memenuhi	Rp4,300,000	Rp4,600,000	Tidak Ada
II-b	Minimal S1 + Pengalaman 0 Tahun, atau SMA + Pengalaman 4 Tahun	Tidak memenuhi	Rp4,300,000	Rp4,600,000	Ada
		Memenuhi	Rp4,500,000	Rp4,800,000	Ada
III	Minimal S1 + Pengalaman 2 Tahun, atau D3 + Pengalaman 4 Tahun	Tidak memenuhi	Rp4,600,000	Rp5,000,000	Ada
		Memenuhi	Rp4,800,000	Rp5,200,000	Ada
IV	Minimal S1 + Pengalaman 3 Tahun	Tidak memenuhi	Rp6,000,000	Rp8,000,000	Ada
		Memenuhi	Rp7,000,000	Rp9,000,000	Ada

Sumber: PT Mega Buana Indah 2020

Berdasar pada paparan tersebut, bisa diuraikan bahwa golongan I meliputi: Supir, OB, *Helper*, Pramuniaga, Kasir. Pada golongan II-a meliputi: *asst accounting*, *asst purchasing*, *asst marketing*, *warehouse head* dan SPV. Pada golongan II-b meliputi: *accounting manager*, *purchasing manager*, *marketing manager*, dan HRD. Sedangkan golongan III yaitu *general manager*. Dan golongan IV yaitu Direktur. Kompensasi yang diberikan terhadap golongan I dan II-a dianggap kurang memuaskan sehingga karyawan menyampai keluhan tentang kompensasi namun tidak ditanggapi dan tindaklanjuti dengan bagaimana semestinya, Kemudian untuk insetif pada golongan I dan golongan II-a juga tidak ada. Tentu masalah seperti ini bila dibiarkan terus menerus akan menimbulkan karyawan menjadi jengkel dan jenuh maka akan menimbulkan buruknya kinerja karyawan yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Peneliti telah melakukan *survey* pendahuluan terhadap 30 responden, berikut hasil *survey* kompensasi pada PT Mega Buana Indah.

Tabel 1.4 Hasil *survey* Kompensasi pada PT Mega Buana Indah

No	Pertanyaan	Iya	Ragu-Ragu	Tidak
1	Apakah sudah puas dengan kompensasi yang diberikan oleh PT Mega Buana Indah?	7	9	14
2	Apakah kompensasi yang diberikan PT Mega Buana Indah cukup untuk memenuhi kebutuhan?	8	4	18

Sumber: Peneliti 2020

Berdasar pada paparan tersebut, bisa diuraikan bahwa 7 orang yang puas, 9 orang yang ragu-ragu dan 14 orang yang tidak puas dengan kompensasi yang diberikan, dan terdapat 8 orang yang merasa kompensasi sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan, 4 orang yang ragu-ragu dan 18 orang yang merasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan. dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan dari

hasil *survey* pendahuluan menunjukkan bahwa masih banyak yang tidak puas dan merasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dengan kompensasi yang diberikan.

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu sikap karyawan yang mentaati norma-norma, tata tertib, peraturan yang ada, baik tertulis ataupun tidak. Disiplin adalah sesuatu yang vital untuk mendukung pertumbuhan perusahaan serta dimanfaatkan guna memberikan motivasi kepada karyawan supaya bisa mendisiplinkan dirinya dalam menjalankan pekerjaan, baik secara kelompok maupun perorangan (Junaidi & Thariq, 2018: 9).

Disiplin kerja bermanfaat begitu besar, baik untuk kepentingan karyawan sendiri, maupun untuk organisasi. Adanya disiplin kerja bagi organisasi bisa memberikan jaminan terhadap kelancaran pelaksanaan tugas dan terpeliharanya tata tertib, sehingga memberi hasil yang maksimal. Sementara untuk karyawan akan dirasakannya suatu suasana kerja yang menyenangkan yang akan dapat meningkatkan semangat kerjanya dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga, karyawan bisa menjalankan tugasnya dengan penuh kesadaran serta bisa mengembangkan pikiran dan tenaganya seoptimal mungkin guna tercapainya tujuan organisasi. Jika karyawan tidak disiplin dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda dan performa perusahaan pun menurun sehingga hasil yang diterima perusahaan pun tidak maksimal. Umumnya permasalahan kedisiplinan kerja karyawan adalah mengenai kehadiran serta ketepatan waktu mulai bekerja.

Berikut merupakan perbandingan jumlah kehadiran karyawan antara bulan Januari 2020 - Juli 2020:

Tabel 1.5 Tingkat kedisiplinan karyawan
Periode: Januari-Juli 2020

No	Bulan	Karyawan Tepat Waktu	Karyawan Terlambat	Karyawan Absen			Total Karyawan
				Sakit	izin	Alfa	
1	Januari	78	33	1	3	4	119
2	Februari	77	35	1	1	5	119
3	Maret	80	30	2	3	4	119
4	April	68	44	2	2	3	119
5	Mei	54	55	2	3	5	119
6	Juni	49	57	4	3	6	119
7	Juli	42	62	3	5	7	119

Sumber: PT Mega Buana Indah 2020

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dijelaskan bahwa bulan Januari 2020– Juli 2020 masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. Pada bulan Januari jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 33 karyawan dan yang absen sebanyak 8 karyawan, pada bulan Februari karyawan yang terlambat meningkat menjadi 35 karyawan dan mengalami penurunan pada karyawan yang absen sebanyak 7 karyawan, pada bulan Maret karyawan yang terlambat menurun menjadi 30 karyawan dan meningkat pada karyawan yang absen sebanyak 9 karyawan, pada bulan April karyawan yang terlambat meningkat menjadi 44 karyawan dan mengalami penurunan pada karyawan yang absen sebanyak 7 karyawan, pada bulan Mei karyawan yang terlambat meningkat menjadi 55 karyawan dan mengalami kenaikan pada karyawan yang absen sebanyak 10 karyawan, pada bulan Juni karyawan yang terlambat meningkat menjadi 57 karyawan dan mengalami kenaikan pada karyawan yang absen sebanyak 13 karyawan, dan pada bulan Juli karyawan yang

terlambat meningkat menjadi 62 karyawan dan mengalami kenaikan pada karyawan yang absen sebanyak 15 karyawan.

Penyebab lainnya yaitu pada saat waktu jam istirahat para karyawan sering tidak disiplin dan melampaui batas waktu istirahat yang diberikan yaitu 1 jam, sehingga karyawan sering telat datang ke kantor dan kerjaan menjadi tertunda.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu PT Mega Buana Indah atau disebut juga Edukits adalah salah satu bisnis ritel yang beralamat di Komp. Rejeki Graha Mas Blok A no.14-16 Batam Centre. berdiri pada tahun 2004 dan memiliki beberapa cabang diberbagai daerah di Batam antara lain: Nagoya, Tanjung Uncang, Botania1, Botania2, Tiban, Batu Aji, Bengkong. Toko Edukits mempunyai beranekaragaman produk yakni berupa perlengkapan rumah tangga, perlengkapan kantor, alat musik, *stationery*, piala, hingga peralatan elektronik. *Stationery* adalah sebuah produk yang kerap dibeli masyarakat, dimana bisa dibeli murid sekolah bahkan perusahaan besar.

Penelitian ini di dukung oleh jurnal internasional dengan judul “*The Effect of Discipline, Compensation, and Training Development on Employee Performance in RSUD Bima*” yang menghasilkan, ada pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Nurhidayad & Purba, 2019).

Berdasarkan tabel dan uraian yang ada di atas dapat diketahui kompensasi yang masih kurang memuaskan dan juga disiplin masih kurang baik dalam PT Mega Buana Indah sehingga membuat peneliti tertarik untuk menjadikan

"PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGA BUANA INDAH" sebagai judul penelitian.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang permasalahan tersebut, sebagai identifikasi masalahnya yakni:

1. Kompensasi yang diterima karyawan kurang memuaskan.
2. Adanya perbedaan pemberian insentif pada karyawan.
3. Karyawan sering datang terlambat dan juga telat pada saat jam istirahat.
4. Karyawan sering tidak masuk tanpa keterangan.
5. Kinerja karyawan cenderung menurun dan banyak mendapatkan komplain.

1.3 Batasan Masalah

1. Variabel dalam penelitian ini meliputi: kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y).
2. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT Mega Buana Indah

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang permasalahan yang dijelaskan di atas maka rumusan masalah dinyatakan:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah?

2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah?

1.5 Tujuan Penulisan

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut maka, tujuan penulisan ini adalah:

1. Guna mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah.
2. Guna mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah.
3. Guna mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah.

1.6 Manfaat Penulisan

1.6.1 Manfaat Teoritis

Guna mendukung teori yang telah didapatkan oleh peneliti serta untuk menunjang penelitian sebelumnya terkait variabel yang di teliti, dan di harapkan segala hasil penelitian yang ada ini dapat berkontribusi terhadap dunia pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan evaluasi bagi pihak manajemen perusahaan supaya dapat menetapkan kompensasi dan disiplin yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, memberikan kompensasi yang tepat agar bisa meningkatkan kinerja karyawan serta menerapkan aturan yang dapat mengatur kedisiplinan karyawan.
2. Bagi universitas, sebagai pustaka dan bahan referensi yang berminat meneliti terkait variabel yang serupa.