

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi menjadi lebih berkembang. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut. Sumber daya perusahaan seperti modal dan asset mesin tidak memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berarti orang-orang yang ada didalam perusahaan yang dapat pula mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan seperti karyawan, berkaitan dengan hal tersebut maka perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawainya agar terwujud keseimbangan dalam perusahaan dan tidak ada kesenjangan antara tuntutan perusahaan dan kebutuhan pegawai.

Dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan hal ini akan berdampak bagi kemajuan sebuah perusahaan agar tetap eksis dalam menjalankan operasionalnya hal ini sejalan dengan ketatnya persaingan bisnis di era globalisasi seperti ini. Oleh karena itu upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang harus bisa

diselesaikan oleh pihak perusahaan agar mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan (*going concern*) sesuai dengan visi dan misi yang di emban perusahaan.

PT. Tektonindo Henida Jaya Group yang beralamat di Komplek Royal Sunter Blok E No. 5, Jakarta Utara, DKI Jakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi darat dan supplier spare part kapal. Perusahaan konstruksi sekaligus supplier spare part kapal yang sudah berpengalaman selama 22 tahun memiliki memiliki 70 karyawan pada tahun 2018, setelah itu perusahaain ini memperluas sector usaha konstruksi untuk laut seperti pendalaman atau perluasan alur laut pelayaran, reklamasi dan pemasangan tiang pancang, dan sudah memiliki 4 armada kapal dengan masing-masing jenis berbeda. Secara otomatis jumlah karyawan pun terus meningkat menjadi 105 karyawan tetap dan 23 karyawan dalam masa percobaan per Desember 2019.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya (Jufrizen, 2018). Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yag dapat mengakibatkan perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Upaya yang dapat dilakukan adalah pemberian motivasi, dalam hal ini pimpinan berperan sebagai pemberi motivasi kepada para karyawan, dan ini menjadi sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan ataupun manajer dalam perusahaan. Para karyawan harus mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan yang bertujuan untuk dapat memacu motivasi kerja mereka dan meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja. Sejalan dengan yang dijelaskan oleh Astarina (2018) bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu.

Dengan pemberian motivasi, karyawan dapat lebih terpacu dalam meraih prestasi, meningkatkan kreatifitas, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik dari diri karyawan itu sendiri untuk perusahaan, sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Kuncoro (2019) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti PT. Tektonindo Henida Jaya dalam memotivasi karyawannya ditunjang dengan adanya upah karyawan sesuai UMK (Upah Maksimum Kota) dan adanya upah lembur serta dengan memperhatikan keadaan karyawannya. Apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja karyawan mendapat tunjangan kesehatan berobat di poliklinik perusahaan dan mendapat asuransi Jamsostek. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai indikator perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Perubahan dunia berpengaruh terhadap organisasi dan sekaligus terhadap kompetensi pegawai (Lasmaya, 2016). Pegawai semakin dipandang sebagai aset yang sangat penting dari suatu instansi. Semakin banyak tantangan bisnis yang dihadapi instansi maka kedudukan pegawai menjadi semakin sangat strategis. Keunggulan kompetitif suatu organisasi sangat bergantung pada mutu sumberdaya manusia pegawai. Artinya ketika organisasi akan menghadapi proses perubahan atau terlibat dalam menciptakan perubahan maka pegawai diposisikan sebagai pemain utama organisasi. Fenomena terkait kompetensi pegawai dimana pegawai masih merasakan kurangnya perhatian dari manajemen dengan pemberian beasiswa dan diklat (pendidikan dan pelatihan) terkait dengan kompetensi pegawai baik formal maupun non formal (Kotler dan Keller, 2017). Dapat diketahui bahwa dengan adanya pelatihan dapat mengakibatkan peningkatan kinerja organisasi, yang mana dapat meningkatkan kompetensi pegawai baik dalam hal kecakapan, kemampuan dan pengetahuannya.

Disiplin dalam bekerja akan membuat karyawan patuh terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Halim (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fernanda & Sagoro (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Motivasi, Kompetensi dan disiplin kerja faktor lainnya adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap pegawai dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan (Jufrizen, 2017). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Bila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu, bila pegawai memandang kompensasinya tidak memadai maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai akan turun (Suratman Hadi, 2019). Fenomena terkait kompensasi pegawai dimana pembayaran tunjangan kinerja dan uang makan pegawai yang sering terlambat, kecilnya insentif lembur pegawai serta kurangnya beberapa fasilitas pendukung pekerjaan seperti kurangnya perangkat telepon (hanya terdapat 1 pesawat telepon/faksimili) untuk 58 pegawai, fasilitas wifi yang sering lambat bahkan mati, kurangnya laptop atau komputer sehingga pegawai harus menggunakan laptop pribadi, mesin fotokopi yang sudah usang (sering mengakibatkan kertas menyangkut pada mesin fotokopi dan dokumen asli sobek).

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis menduga bahwa Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji dugaan tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tektonindo Henida Jaya Grup”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui wawancara dan data yang ada, penilaian kinerja karyawan digunakan sebagai instrumen untuk mengetahui perilaku karyawan, membuat keputusan yang berhubungan dengan kenaikan gaji, pemberian insentif dan bonus tahunan, promosi jabatan, dan perubahan status karyawan.

Jumlah *score* atau nilai mutu yang diberikan kepada setiap karyawan berdasarkan integritas, kerja sama, orientasi terhadap pelayanan konsumen, orientasi terhadap pencapaian target, kedisiplinan, profesionalisme, dan kemampuan berkomunikasi. Penilaian dilakukan dengan menggunakan *Key Performance Indikator* (KPI) setiap tahunnya, berdasarkan jumlah nilai mutu yang diperoleh oleh karyawan, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan istimewa, amat baik, baik, cukup baik, kurang, dan gagal. Berikut ini adalah rekap data KPI seluruh karyawan tahun 2019 yang berjumlah 128 orang.

Tabel 1.1 Rekap data KPI pertahun 2018 & 2019

Nilai Mutu	Jumlah Karyawan Tahun 2018	Jumlah Karyawan Tahun 2019
A+	13	5
A	35	36
B	17	71
C	5	15
D	0	1
E	0	0

Total	70 rang	128 orang
-------	---------	-----------

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan dengan nilai klasifikasi B memiliki jumlah terbanyak yaitu 71 karyawan atau 55% dari total 128 orang karyawan, sebaliknya dengan nilai klasifikasi A+ sebanyak 5 orang atau 3,90% dan dengan nilai A hanya sebanyak 36 orang atau 28% dari 128 orang karyawan, sedangkan nilai C sebanyak 15 orang dan D 1 orang (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, karena nilai mutu yang diperoleh karyawan masih standar, yang didominasi oleh nilai B sebanyak 55%. Meskipun tidak ada yang gagal, akan tetapi masih ada yang meraih nilai mutu di bawah standar.

Adanya karyawan yang kurang memiliki motivasi dan dorongan untuk selalu meningkatkan usaha dalam menyelesaikan target kerja pribadi yang sudah diberikan, terutama disaat berhadapan dengan situasi sulit atau menantang, seperti karyawan bagian penagihan, tidak mau lebih berusaha meyakinkan konsumen untuk melakukan pembayaran tepat waktu. Masih adanya karyawan yang kurang mampu menunjukkan keingintahuan yang tinggi terhadap pekerjaan yang belum dikuasainya.

Banyaknya karyawan yang bekerja tanpa memiliki kepedulian yang tinggi atas keberhasilan kerja dengan menerapkan SOP, dalam *team work* (kerja tim) masih banyak karyawan yang kurang mampu menunjukkan partisipasi aktif, seperti adanya karyawan yang hanya bekerja dengan standar atau biasa-biasa saja dan tidak antusias dalam melakukan pekerjaan demi meraih bonus dan insentif. Perusahaan masih menerima keluhan dari instansi terkait atau pemberi project.

Beberapa karyawan masih ada yang kurang fokus pada hal-hal penting dan kritis dalam pekerjaannya, dan masih adanya karyawan yang kurang dalam tingkat kedisiplinan seperti melakukan pelanggaran, datang terlambat, dan mangkir tanpa izin sebelumnya ke HRD sehingga pekerjaan yang harusnya selesai sesuai target menjadi terhambat, dikarenakan tidak adanya kesediaan pegawai lainnya untuk berperan ekstra mengambil alih pekerjaan demi terselesaikannya tugas-tugas secara keseluruhan, dimana peran ekstra ini berada diluar *job description*-nya dan pegawai berfikir hanya

melaksanakan pekerjaan sesuai *job description*-nya sesuai dengan kompensasi yang di terima tidak sepadan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti fokus pada upaya untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tektonindo Henida Jaya Grup.

1.4 Perumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tektonindo Henida Jaya Grup?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tektonindo Henida Jaya Grup?
3. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tektonindo Henida Jaya Grup?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Tektonindo Henida Jaya Grup?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tektonindo Henida Jaya Grup?
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tektonindo Henida Jaya Grup?
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tektonindo Henida Jaya Grup?
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tektonindo Henida Jaya Grup?

1.6 Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagi peneliti

Bermanfaat untuk penerapan aplikasi dari teori-teori yang diperoleh selama menempuh studi pendidikan di program magister manajemen dan penerapan aplikasi dari teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi atas kinerja karyawan yang berkaitan dengan motivasi, kompetensi, kedisiplinan dan kompensasi.

3. Bagi mahasiswa ilmu terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atas teori-teori yang dipelajari di perkuliahan dan dapat dijadikan referensi dalam penelitian berikutnya.