

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam suatu perusahaan diperlukan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional agar tercapainya tujuan utama dan kejelasan bisnis di masa depan, oleh karna itu perusahaan harus mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan mampu bersaing secara kompetitif. Dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas serta kompeten, pimpinan perusahaan harus mempunyai cara terbaik untuk mendayagunakan karyawan. Kemampuan dan cara kerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi perkembangan bisnis di suatu perusahaan maka dari itu pimpinan perusahaan memiliki tugas untuk mengurus dan memfokuskan perencanaan yang efektif agar sesuai dengan pencapaian tujuan bersama.

Menurut Ardana, *et al.* (2012:43) Perencanaan SDM adalah sebagai proses untuk menentukan jumlah dan jenis manusia yang dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam waktu dan tempat yang tepat serta melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan. Bagi perusahaan yang berkembang akan semakin kompleks kegiatannya dari semakin rumit mengelola SDM sehingga perencanaan SDM sudah merupakan bagian integral.

Perencanaan SDM yang dibuat oleh suatu perusahaan akan memberikan dampak terhadap sumber daya manusianya sehingga melibatkan manajer terhadap persoalan kinerja karyawannya. Dengan perencanaan SDM yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan dapat memenuhi kebutuhan SDM yang kompeten serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan, selain itu perencanaan SDM juga merumuskan tujuan serta mengatur pendayagunaan dan melakukan proses menuju strategi perusahaan, Sesudah adanya perencanaan perusahaan juga harus melakukan strategi yang baik dan tepat agar menopang keberhasilan Perusahaan itu

sendiri. Menurut Zainal, *et al.* (2018:62) strategi SDM merupakan rencana kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan SDM secara keseluruhan demi perubahan yang diharapkan oleh perusahaan. Strategi usaha disusun sebagai penuntun untuk membantu perusahaan agar mampu memikirkan dan mengarahkan masalah-masalah yang menuntut perubahan dan memberikan kesempatan untuk mengatur perubahan-perubahan tersebut secara efektif. Dengan demikian, SDM dalam perusahaan harus di kelola secara baik dan dikembangkan secara berkesinambungan dengan strategi yang tepat.

Strategi yang digunakan perusahaan untuk SDM dapat mempermudah dalam proses pencapaian tujuan utama karena dalam pencapaian tujuan tersebut terdapat langkah-langkah strategi yang meningkatkan produktivitas perusahaan. Proses strategi yang dilakukan manajemen memahami lingkungan internal dan eksternal, meninjau visi dan misi perusahaan, menegaskan harapan, organisasi, dan kemampuan manajemen. Strategi yang diberikan perusahaan seperti memberikan pelatihan, pembinaan, penghargaan supaya karyawan termotivasi serta mempunyai semangat tinggi untuk bekerja dan meningkatkan kualitas kerja. Dengan adanya strategi akan mewujudkan apa yang diinginkan perusahaan, dapat bersaing secara global, dan mengetahui kinerja kerja para karyawan.

PT. Karya Total Mandiri yang beralamatkan di JL. Raya Komp DDN, Cibitung, Jawa Barat 17520 berdiri pada tahun 1999 dan memulai usahanya dibidang transportasi bisnis, pada tahun 2010 transformasi menjadi total perusahaan logistik menyediakan jasa transportasi pengiriman barang. PT Karya Total Mandiri memberikan pengiriman pesanan cepat, memaksimalkan fasilitas dan semua tenaga manusia, namun dari hasil wawancara peneliti dengan pihak HRD bahwa kinerja karyawan pada tiga tahun terakhir mengalami tingkat dimana kinerja belum mencapai tahap maksimal. Dari data yang diberikan pada tahun 2016 mencapai 2,90% selanjutnya di tahun 2017 mencapai 2,95% dan pada tahun 2018 mencapai 3,1%. Pihak HRD mengatakan penurunan kinerja disebabkan kurangnya disiplin dalam diri karyawan antara lain tingkat absensi karyawan yang tidak stabil yang mengakibatkan

proses pengiriman pada barang terbengkalai tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, serta keterlambatan karyawan dalam bekerja juga dapat memperlambat sistem pengiriman barang.

Menurut Hasibuan (2019:194) kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis atau pun tidak. Berikut data absensi karyawan pada PT. Karya Total Mandiri pada tahun 2016-2018 dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2016-2018

Tahun	Tingkat Ketidakhadiran
2016	3,35%
2017	4,10%
2018	5,15%

Sumber : Data HRD PT.Karya Total Mandiri (2019)

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa setiap tahunnya mengalami tingkat kenaikan absensi pada karyawan PT. Karya Total Mandiri. Pada tahun 2016 mengalami tingkat absensi sebesar 3,35%, selanjutnya pada tahun 2017 juga mengalami kenaikan dengan tingkat absensi 4,10%, dan pada tahun 2018 mengalami tingkat absensi tertinggi dan melampaui kebijakan perusahaan sebesar 5,00%. Tingkat absensi yang tinggi dapat menghambat produktivitas perusahaan sehingga melemahkan perusahaan dalam persaingan, oleh karena itu perusahaan mencari cara untuk meningkatkan kedisiplinan pada karyawan sehingga karyawan memiliki kesadaran akan tugas dan kewajiban yang diembannya. Cleopatra,etc (2015) disiplin perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila tidak, disiplin akan mengakibatkan memperlambat pelaksanaan tugas dan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap perusahaan, yang dalam ruang lingkup yang lebih besar akan memundurkan kualitas suatu bangsa.

PT. karya Total Mandiri menerapkan sistem kompensasi dimana para karyawan akan mendapatkan kompensasi jika dalam berkerja sudah mencapai target yang diinginkan perusahaan. Kompensasi memiliki peran penting karena mencerminkan upaya perusahaan dalam mensejahterahkan karyawannya. Pemberian kompensasi mendorong seluruh karyawan untuk meningkatkan kualitas serta memajukan perusahaan pada persaingan, Kompensasi yang diberikan berupa gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas.

Menurut Ardana, et al. (2012:153) kompensasi membantu perusahaan mencapai keberhasilan dengan memperhatikan keadilan internal dan keadilan eksternal. Keadilan internal pada dasarnya kepada karyawan yang memiliki kualifikasi atas jabatan lebih tinggi dibayar lebih tinggi demikian sebaliknya. Keadilan eksternal berarti karyawan dibayar setingkat dengan karyawan yang sejenis diperusahaan lain. Kompensasi juga merupakan faktor penting bagi karyawan, Karena besarnya kompensasi dapat menilai kemampuan kinerja karyawan. Dengan Kompensasi, perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mempertahankan karyawan karena dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kinerja, dan karyawan merasa puas atas apa yang dikerjakan sehingga dapat meningkatkan loyalitas kepada perusahaan.

Usman Fauzi, etc (2014) mengatakan program kompensasi harus diatur dengan baik sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan harapan dapat menjamin kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya nanti perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. T. Hani Handoko mengatakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi mempunyai tujuan untuk a.) mendapatkan karyawan yang kompeten dan qualified, b.) menjaga loyalitas karyawannya dimiliki, c.) menegakkan keadilan, d.) mengontrol biaya, e.) menghargai tingkah laku dan kebiasaan yang dikehendaki perusahaan, dan f.) menjalankan peraturan pemerintah. Maka kompensasi juga dapat dikatakan faktor pendukung untuk mencapainya tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus menentukan kebijakan yang baik dan adil dalam pemberian kompensasi agar setiap karyawan merasa cukup dan puas atas

kompensasi yg diberikan perusahaan. Sistem kompensasi yang adil dan layak membuat karyawan bersemangat untuk mencapai target perusahaan dan meningkatkan kinerja yang baik.

Motivasi yang ada dalam diri seseorang berpengaruh atas apa yang mereka kerjakan, jika motivasi yang dimiliki tinggi maka apa yang dikerjakan menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan dan jika motivasi yang dimiliki rendah maka apa yang mereka kerjakan akan terbengkalai karena tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan. Selain itu Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan agar mendorong semangat kerja untuk mencapai tujuan utama, pemberian motivasi juga memberikan arah yang baik agar seluruh karyawan bertanggung jawab atas pencapaian tugas dalam pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerja yang baik. Menurut Wahab (2011:227) motivasi merupakan salah satu faktor penting yang berhubungan dengan arah perilaku, usaha seseorang setelah memilih mengikuti tindakan tertentu, dan beberapa lama seseorang terus menerus berperilaku menurut cara tertentu. Pimpinan yang memberikan motivasi kepada para karyawan secara langsung mendorong untuk keberhasilan perusahaan karena dengan pemberian motivasi dapat meningkatkan moral, kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Widhianingrum, etc. (2017) pemberian motivasi yang tepat akan mendorong karyawan berkerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian motivasi yang dimiliki seseorang dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan cara kerja, sangat penting jika pimpinan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Total Mandiri”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah yang dapat diambil oleh penulis adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Total Mandiri ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Total Mandiri ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Total Mandiri ?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Total Mandiri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Memberikan kontribusi secara teoritis dan diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penerapan teori pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Regulator

Penelitian ini bermanfaat bagi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan Kementerian Ketenagakerjaan selaku regulator dibidang ketenagakerjaan karena dapat membantu untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik guna mencapai tujuan serta memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

3. Bagi Investor

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi para investor karena dapat memberikan informasi dan evaluasi mengenai kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya bagi keberlangsuan perusahaan