

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era global ini, persaingan bisnis antar perusahaan/organisasi semakin ketat, baik pasar domestik maupun internasional. Dalam upaya mewujudkan keunggulan bersaing, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan, perusahaan/organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Salah satu upaya yang dilakukan untuk memenuhi kesejahteraan pegawai adalah dengan memberikan kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi produktivitas kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa setiap perusahaan akan menetapkan standar-standar kerja tertentu demi kelangsungan usaha bisnisnya. Penetapan standar kerja tiap bagian perusahaan akan berbeda satu sama lain, ada perusahaan yang menetapkan bahwa pemenuhan standar kerja dalam perusahaannya berarti terpenuhinya jumlah produksi pada tingkat tertentu atau perusahaan yang menetapkan standar kerja dengan terpenuhinya volume penjualan pada jumlah tertentu. Pemenuhan standar kerja mutlak dilakukan perusahaan. Karena hal itu akan sangat berhubungan dengan kemakmuran perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan-tantangan globalisasi. Tantangan-tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi karyawan. Hadari Nawawi (2006:166), mengatakan Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja/karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi/ perusahaan.

Begitu pula halnya dengan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan, uang yang mereka dapatkan setiap bulannya sebagai bentuk kompensasi langsung perusahaan kepada karyawan, maka uang tersebut digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan. Selain memberikan kompensasi langsung dalam bentuk gaji dan insentif, maka perusahaan juga memberikan kompensasi tidak langsung, misalnya dalam bentuk jaminan kesehatan, pakaian kerja, tempat beribadah, tempat beristirahat di waktu jam istirahat kerja, dan lain-lain. Hal inilah yang menjadi motivasi manusia untuk bekerja lebih maju dan dapat menciptakan perekonomian negara yang baik sehingga mampu bersaing dengan negara-negara lain.

Pemberian kompensasi juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan karena untuk kebutuhan karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan juga memperhatikan peraturan-peraturan dan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan seperti kemampuan perusahaan, tingkat upah dalam industri dan besarnya biaya hidup karyawan, sedangkan adanya disiplin kerja, diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien yang berarti dapat meminimalisasi kesalahan ataupun pelanggaran peraturan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin pegawai. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkuprawira (2007: 122) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2007:15). Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan suatu instansi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa

disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi tersebut untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Narmono, 2012).

Karyawan belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi perusahaan dan prestasi kerja mereka. Selain itu selama ini persepsi yang berkembang di dunia adalah disiplin kerja akan tercipta kalau diawasi atau diperhatikan oleh pemimpin/atasan.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik testil di PT. Moria Agung Lestari. Fenomena berkenaan dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai juga dirasakan masih kurang memuaskan atau tidak sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang dibeban pada pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga menimbulkan kinerja pegawai menjadi rendah. Disamping itu imbalan jasa yang diterima dari hasil penyelesaian kegiatan juga dirasakan masih belum memadai untuk menambah kesejahteraan pegawai dan keluarganya, sehingga kinerja yang diharapkan oleh pimpinan organisasi menjadi tidak sesuai dengan harapan.

Faktor disiplin kerja pegawai juga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini karena disiplin kerja merupakan seperangkat aturan yang wajib ditaati oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Kedisiplinan yang dimaksudkan disini adalah dimana seorang pegawai harus selalu datang, pulang sesuai waktu yang telah ditentukan dan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.

Fenomena yang melatar belakangi penelitian ini adalah masalah motivasi kerja karyawan yang relatif masih rendah, hal ini dapat dilihat dari target pekerjaan yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan bersama, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga belum memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan. Rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari pegawai masih suka membolos pada saat jam dinas, karyawan kurang mentaati terhadap peraturan yang telah disepakati, banyak karyawan yang masih kurang pandai memanfaatkan waktu kerja untuk menghasilkan hal-hal yang berguna bagi organisasi maupun kurang serius dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh faktor kompensasi dan disiplin kerja yang kurang memadai sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menyadari unsur manusia adalah faktor yang sangat penting didalam setiap perusahaan dan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, maka diperlukan manajemen yang baik untuk dapat menjaga serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pada setiap perusahaan biasanya ada bagian tersendiri yang mengelola bidang ketenagakerjaan dan lazim disebut dengan bagian personalia. Oleh karena itu adalah menjadi tugas-tugas bagian personalia yang bertanggung jawab mulai dari merekrut karyawan hingga pengembangan dalam meningkatkan kualitas kerja hingga pada pemberhentian karyawan. Demikian pentingnya titik perhatian kita terhadap masalah sumber daya manusia ini, mengingat akhir-akhir ini banyak timbul masalah dalam ketenagakerjaan, khususnya karyawan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis mencoba melakukan penelitian yang bersifat ilmiah dengan judul penelitian mengenai

**“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang akan diteliti dan diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini sangat diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, diantaranya :

### 1. Bagi Peneliti

Manfaat yang dapat dirasakan langsung oleh peneliti untuk menambah wawasan peneliti khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan, selain itu sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu yang diperoleh oleh peneliti.

### 2. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini, dapat menjadi pedoman untuk rekan-rekan mahasiswa/i dalam meningkatkan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat di lembaga tersebut.

### 3. Bagi Perusahaan

Manfaat yang dapat dirasakan oleh perusahaan melalui penelitian ini adalah dengan adanya kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan maka dapat memberikan dampak perilaku kerja yang baik bagi perusahaan untuk ke depannya.