

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumber Daya Manusia di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas baik merupakan faktor penentu yang signifikan pada performa dan keunggulan kompetitif jangka panjang pada suatu perusahaan. Karyawan didalam suatu perusahaan merupakan termasuk suatu asset yang cukup sangat penting karena karyawan merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan dalam pencapaian sasaran tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas baik agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada sasaran tujuan dengan tepat pada waktunya. Maka perusahaan memerlukan pengelolaan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Pentingnya pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia didalam perusahaan, karena manusia sebagai faktor pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia, maka akan semakin baik hasil yang diberikan untuk perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka akan semakin rendah pula hasil yang diberikan atau dicapai.

Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas baik merupakan langkah utama organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin yaitu bagaimana dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan yang sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia bisa dikatakan karyawan sebagai pengelola dan penentu maju atau tidaknya suatu perusahaan dilihat dari kualitas kinerja karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dalam memberikan hasil yang terbaik untuk memajukan perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan mampu dengan mudah mencapai sasaran tujuan yang diharapkan. Artinya, kinerja karyawan sangat berpengaruh besar dalam pencapaian sasaran tujuan dalam memajukan perusahaan bersaing di era globalisasi saat ini.

Kinerja karyawan merupakan kunci utama kelancaran jalannya suatu perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan sebagai sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya berpengaruh terhadap upaya organisasi menjalankan tugasnya dalam mencapai sasaran tujuan.

Meningkatnya kinerja karyawan akan membawa pengaruh yang sangat baik untuk perusahaan. Semakin meningkatnya kualitas karyawan pada perusahaan tersebut maka semakin membawa kemajuan bagi perusahaan. Maka kinerja karyawan yang tinggi sangat di harapkan oleh

perusahaan. dengan adanya kinerja yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai. Sebaliknya, bila kinerja karyawan rendah maka tujuan organisasi akan sulit bahkan tidak dapat tercapai sasaran tujuan yang diharapkan.

Namun pada kenyataannya di era globalisasi saat ini banyak sekali hambatan-hambatan yang terjadi sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Salah satu hal yang memicu hambatan tersebut adalah berbagai faktor, yaitu salah satunya adalah sebuah imbalan atau kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan yang tidak sesuai dan semestinya.

Pengertian kompensasi diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Perusahaan harus memiliki kewajiban untuk menghargai kontribusi karyawan tersebut dengan sejumlah imbalan atau kompensasi. Sedangkan karyawan memiliki hak untuk memperoleh sejumlah imbalan atau kompensasi dan karyawan memiliki kewajiban untuk memberikan kontribusi atau kinerja yang baik kepada perusahaan melalui pelaksanaan tugas pekerjaannya dengan waktu yang ditetapkan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dan merupakan motivator atau pendorong terwujudnya hasil kinerja yang baik atau tinggi. maka kurangnya pemberian kompensasi akan berpengaruh pada disiplin kerja dan kinerja karyawan juga akan dapat menyebabkan penurunan. Kompensasi menjadi sangat penting atau berharga dan dibutuhkan bagi

karyawan karena kompensasi berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup dan juga untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan dari karyawan tersebut maka karyawan dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor yang mendukung hambatan selain kompensasi ialah disiplin kerja. Disiplin kerja termasuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Bila tiap-tiap karyawan mampu menjalankan peraturan-peraturan yang diberikan perusahaan, maka tiap-tiap karyawan tersebut mempunyai kualitas kinerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan. Sebaliknya, bila suatu karyawan didalam perusahaan tidak mampu melaksanakan peraturan dan perintah yang diberikan perusahaan maka karyawan tersebut membawa dampak yang merugikan bagi perusahaan dalam memajukan perusahaan.

Disiplin kerja juga sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dan Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan sejak awal.

Karyawan yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang baik juga selalu berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja, sehingga tercapai sasaran tujuan organisasi yang telah ditetapkan sejak awal. Dengan terus berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan akan dapat bertahan dan mampu bersaing dalam era globalisasi saat ini. Sebaliknya, perusahaan yang tidak memiliki tingkat disiplin kerja yang baik

maka akan membawa dampak yang buruk dan akan sulit bagi perusahaan tersebut dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan adalah salah satu bentuk disiplin seluruh karyawan yang harus dijalankan. Disiplin kerja sangat penting dalam menjalankan tugas untuk menghasilkan kebenaran dan konsistensi dalam proses bekerja atau untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga tetap sejalan dengan langkah-langkah proses bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas baik. Kurangnya disiplin dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku didalam perusahaan maka akan berpengaruh atau berdampak terhadap efisiensi dan efektifitas kerja.

Disiplin harus dibuat dan dijalankan dengan tegas didalam suatu organisasi perusahaan dan memastikan agar sarana serta prasarana berjalan dengan semestinya. Prasarana perusahaan dipergunakan dan dipelihara dengan baik, tanpa adanya faktor dukungan disiplin, kinerja karyawan yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai sasaran tujuan yang ditetapkan sejak awal. Artinya, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran tujuan yang diharapkan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja sangat penting dalam memperbaiki masalah rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dipertegas bahwa pemberian kompensasi yang semangkin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangkin baik dan produktif.

Berdasarkan berbagai permasalahan dan uraian yang ada diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah kompensasi dan disiplin kerja bagi perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan dilakukan penelitian dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NABEL SAKHA GEMILANG.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang diatas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah-masalah yang ada di PT. Nabel Sakha Gemilang, terutama masalah yang berhubungan dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi yang membuat kinerja karyawan menurun di PT. Nabel Sakha Gemilang.
2. Kurangnya disiplin kinerja karyawan masih sering ditemui melalui absensi yang ada di PT. Nabel Sakha Gemilang.
3. Kurangnya kinerja karyawan pada PT. Nabel Sakha Gemilang belum optimal.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabel Sakha Gemilang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabel Sakha Gemilang?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabel Sakha Gemilang?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Buddhi Dharma.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nabel Sakha Gemilang.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nabel Sakha Gemilang.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nabel Sakha Gemilang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh kompensasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nabel Sakha Gemilang.

b. Bagi PT. NABEL SAKHA GEMILANG

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi diperusahaan PT. Nabel Sakha Gemilang sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak-Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai ilmu pengetahuan, menambah wawasan serta informasi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti lainnya yang tertarik akan masalah pada masa yang akan datang.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan acuan bagi peneliti selanjutnya.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Secara garis besar skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapat arah dan gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis, yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab pertama berisi pendahuluan yang mengenai latar belakang masalah yang merupakan landasan pemikiran secara garis besar. Identifikasi masalah, rumusan masalah. tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab kedua yaitu membahas mengenai gambaran umum teori dan variabel terkait, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa atas permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ketiga yaitu menjelaskan mengenai jenis penelitian, objek penelitian (gambaran umum pembahasan). Yaitu PT. Nabel Sakha Gemilang, jenis dan sumber data populasi dan sampel. Teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab keempat yaitu menjelaskan mengenai deskripsi data hasil penelitian disiplin kerja dan komitmen organisasi, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUPAN**

Bab kelima yaitu berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi perusahaan maupun ilmu pengetahuan.