

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Untuk menciptakan sumber daya yang profesional membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal, untuk itu sumber daya manusianya perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Sehingga pencapaian tujuan perusahaan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu mendapatkan hasil yang maksimal dan sesuai dengan harapan yang di inginkan oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap keberlangsungan dan kestabilan suatu perusahaan. Mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan tugas dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan usaha sebuah perusahaan secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan konsumen. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain Kinerja individu akan memberikan kontribusi pada organisasi. Artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien di perlukan kinerja yang baik.

Tanpa kinerja yang baik maka segala aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan akan terhambat. Persaingan global menuntut setiap organisasi untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor kinerja karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Organisasi-organisasi tersebut menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Salah satu faktor untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik adalah memberikan kompensasi yang sesuai dan menerapkan disiplin kerja pada seluruh karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat. Pada perusahaan modern, kinerja karyawan menjadi faktor yang penting. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan mutu kinerja para karyawannya.

Kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Menurut Kasmir (2018:182) mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan.

Pada penelitian ini penulis memilih PT. Karya Megah Sejati Natar. PT. Karya Megah Sejati Natar berdiri pada tahun 2011 yang beralamat di Tigeneneng Desa Banjar Negeri Dusun Tegal Bungur PT. Karya Megah Sejati Natar

merupakan perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Pertamina dalam hal penanganan tabung gas LPG 3 kg yang bermasalah atau rusak. PT. Karya Megah Sejati Natar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbaikan tabung gas elpiji 3 kg yang berhubungan langsung dengan PT. Pertamina melalui SPPBE. PT. Karya Megah Sejati Natar mempunyai karyawan yang beragam, maka kebutuhan dari masing- masing karyawan juga berbeda. Pemberian kompensasi dan Disiplin Kerja yang tepat akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan. PT. Karya Megah Sejati Natar memiliki 35 karyawan. Berikut daftar jumlah karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar :

**Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada PT. Karya Megah Sejati Natar tahun 2023**

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Direktur	1
2	Manager Oprasional	1
3	Kepala Oprasional	1
4	Kepala Produksi	1
5	K3	1
6	Ware House/ HSSE	1
7	MTC-Suporting	1
8	Admin	2
9	Karyawan	23
10	Security	3
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>

*(Sumber : PT. Karya Megah Sejati Natar 2023)*

Rendahnya kinerja pada suatu perusahaan bengkel pemeliharaan tabung gas akan berdampak buruk terhadap keberlangsungan perusahaan tersebut. Penelitian ini memfokuskan penelitian terhadap karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar yang berjumlah 35 karyawan diantaranya, Direktur, Manager Oprasional, Kepala oprasional, Kepala Produksi, K3, Ware House/HSSE, MTC-Suporting, Admin, Karyawan, Security.

Berdasarkan hasil prasurvey berupa wawancara terhadap manager PT. Karya Megah Sejati Natar, manager menjelaskan bahwa terjadi permasalahan dikarenakan karyawan merasa tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan selama ini. Karyawan masih mengeluh dan merasa tidak puas karena minimnya tunjangan lainnya meliputi program asuransi kesehatan, program pensiun, bayaran saat tidak masuk kerja dan tunjangan- tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian. Rendahnya pemberian sanksi hukum bagi karyawan yang keluar masuk pada saat jam oprasional perusahaan, karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, dan keterlambatan pengiriman tabung gas ke pihak SPPBE. Perusahaan perlu memberikan perhatian antara lain dengan cara melaksanakan kajian berkaitan dengan permasalahan yang terjadi serta memberikan lingkungan yang nyaman untuk karyawan, sehingga karyawan merasa puas saat melakukan pekerjaannya dan kinerja karyawan yang baik dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kurniawan (2022) kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja, Menurut Wulandari (2019) Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Kompensasi adalah imbalan terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut (Saefullah, 2022) Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi tidak hanya berarti imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi dan kesempatan kerja yang lebih menantang. Sedangkan istilah administrasi gaji dan upah biasanya diartikan terbatas pada imbalan berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan. dalam mengembangkan dan menerapkan sistem

kompensasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai mutlak perlu diperhitungkan. beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum.

Berdasarkan hasil prasurvey berupa wawancara penulis terhadap karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar, karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar menjelaskan memiliki permasalahan kompensasi yaitu, pemberian kompensasi yang tidak sesuai tuntutan perusahaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, karyawan merasa tidak puas karena tidak diberikan tunjangan pendukung seperti program asuransi, program pensiun, bayaran saat tidak masuk kerja dan tunjangan- tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian. Hal tersebut yang mendasari karyawan kurang semangat dalam berkerja sehingga kurang baik dalam hal penilaian kinerja.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Manager PT. Karya Megah Sejati Natar, menyebutkan bahwa masih ada beberapa tenaga kerja yang merasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan.

Disiplin kerja adalah kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Menurut Sutrisno (2019:97) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk merubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesediaan dan kesadaran mereka dalam menaati segala peraturan, norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, disiplin

tidak hanya terwujud dengan sendirinya, untuk menciptakan, memelihara dan meningkatkan disiplin kerja karyawan di adakannya keteladanan pemimpin, balas jasa, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan, dan disiplin dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kompensasi yang di dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan dapat menghasilkan disiplin kerja yang baik. Dan kedisiplinan yang tidak disertai dengan kemampuan kerja maka segala tujuan tersebut tidak akan dicapai. Apabila karyawan ingin berprestasi maka harus memiliki kemampuan kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil prasurvey berupa wawancara penulis kepada manager PT. Karya Megah Sejati Natar, manager menjelaskan bahwa kurangnya disiplin kerja yang diterapkan karyawan dikarenakan banyak karyawan yang keluar masuk pada jam oreasional kantor, karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, karyawan jarang melakukan report harian ketika melakukan pekerjaan dan juga ketika melakukan pengambilan barang ke pihak SPPBE karyawan melakukan pekerjaannya dengan kurang teliti sehingga banyak mengalami miss komunikasi antara perusahaan dan pihak SPPBE. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, kuat dan lemahnya disiplin kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Jadi, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai pendorong semangat karyawan bekerja lebih baik lagi.

**Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar 2023**

Tahun	Absesi			Jumlah hari Absensi	Jumlah Hari Kerja	Persentase Absensi
	Sakit	Izin	Alpha			
2023	87	64	27	178	312	57%

(Sumber : PT. Karya Megah Sejati Natar 2023)

Berdasarkan table 1.3 menunjukkan bahwa ketidak hadiran pegawai pada PT. Karya Megah Sejati Natar pada tahun 2023 ketidak hadiran dan keterlambatan karyawan yang dilihat pada presentase absensi pada tahun 2023 mencapai 57%. Disiplin kerja dan Kompensasi tidak dapat dipisahkan dengan Kinerja, karena disiplin kerja (contohnya absensi) merupakan salah satu penyebab untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dan kompensasi merupakan penyokong agar seorang pegawai mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga memiliki kinerja yang optimal. Selanjutnya penelitian (May Handry (2020) Menyatakan bahwa Disiplin kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian diatas, sesuai dengan masalah yang terjadi di PT. Karya Megah Sejati maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA MEGAH SEJATI NATAR.”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar yang berjumlah 31 Karyawan.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah PT. Karya Megah Sejati Natar.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilaksanakan di Banjarnegeri Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35362

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober sampai Februari 2024.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Karya Megah Sejati Natar.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

Menambah wawasan dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti, dengan variabel Pengaruh Kompensasi dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan di PT. Karya Megah Sejati Natar.

### **1.5.2 Bagi PT. Karya Megah Sejati Natar**

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar.

### **1.5.3 Bagi IIB Darmajaya**

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen IIB Darmajaya khususnya ilmu MSDM.

### **1.5.4 Bagi Peneliti Berikutnya**

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan Pustaka dalam penelitian ini membahas tentang kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**