

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja menjadi salah satu alat ukur untuk menentukan apakah perusahaan atau organisasi memiliki kinerja yang baik dan tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan pendukung pencapaian sasaran perusahaan atau organisasi. Jika kinerja karyawan baik maka diharapkan kinerja perusahaan atau organisasi pun akan baik pula.

Tujuan utama kinerja yang baik adalah untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau organisasi tersebut. Abdullah (2013:331) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk atau arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan semaksimal mungkin oleh karyawan sesuai dengan petunjuk yang diberikan perusahaan dan kemampuan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

PT Wira Mustika Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dalam *Industry Co-Extruded Cast Polypropylene (CPP) Film* untuk *Flexible Packaging*. Selain divisi *Co-Extruded Cast Polypropylene (CPP) Film*, PT Wira Mustika Abadi juga memiliki divisi *Metallizing* sebanyak 2 unit dengan kapasitas terpasang sebesar 7.200 ton/tahun. PT Wira Mustika Abadi sangat berkonsentrasi dan serius berbisnis di bidang *CPP Film* maupun *Metallizing Film*. Berdasarkan grafik dan tabel dibawah ini, diketahui bahwa kinerja karyawan masih rendah.

Tabel 1.1

Data pencapaian target produksi

Periode 2019 – 2021

PT Wira Mustika Abadi

| Tahun | Target | Pencapaian |
|--------------|---------------|-------------------|
| 2019 | 500.000 | 385.490 |
| 2020 | 762.500 | 631.065 |
| 2021 | 904.167 | 859.358 |

Sumber: PT Wira Mustika Abadi, 2022

Dari di atas dapat dilihat bahwa produksi kerja karyawan PT Wira Mustika Abadi belum mencapai target setiap tahunnya karena kinerja karyawan belum maksimal. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh karyawan yang lalai dalam bekerja. Seperti ada beberapa karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya saat bekerja, hal ini dapat memperlambat waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan sehingga hasil produksi tidak mencapai target yang diinginkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti mengenai gaji yang ada pada PT Wira Mustika Abadi, diketahui bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai standar dan mengikuti UMR Kabupaten Bekasi, namun masih fluktuatif. Saat laba perusahaan naik maka gaji akan naik mengikuti standar UMR Kabupaten Bekasi, lalu saat laba perusahaan menurun maka gaji akan turun sesuai laba yang didapatkan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti mengenai insentif yang ada pada PT Wira Mustika Abadi, diketahui bahwa insentif yang diberikan masih rendah. Insentif ini diberikan kepada karyawan dengan disiplin yang baik, sedangkan karyawan dengan disiplin yang masih rendah tidak diberikan insentif. Karyawan yang mendapatkan insentif berjumlah 78 karyawan dan yang tidak mendapatkan insentif berjumlah 71 karyawan. Sehingga total keseluruhan karyawan di PT Wira Mustika Abadi berjumlah 149 karyawan.

Tabel 1.2

Data Karyawan Yang Mendapat Insentif Bulan Desember 2021
PT Wira Mustika Abadi

| No. | Jumlah Uang/Karyawan | Jumlah Karyawan |
|--------------|---------------------------------|----------------------------|
| 1 | Rp. 100.000,00. | 49 |
| 2 | Rp. 125.000,00. | 8 |
| 3 | Rp. 150.000,00. | 5 |
| 4 | Rp. 200.000,00. | 5 |
| 5 | Rp. 225.000,00. | 1 |
| 6 | Rp. 250.000,00. | 2 |
| 7 | Rp. 300.000,00. | 6 |
| 8 | Rp. 350.000,00. | 1 |
| 9 | Rp. 400.000,00. | 1 |
| Total | | 78 |

Sumber: HRD PT Wira Mustika Abadi, 2022

Besar kecilnya kompensasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: Tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku, peranan serikat buruh (Sutrisno, 2017:191-193).

Kompensasi menjadi salah satu hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya kompensasi maka tujuan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan tidak akan tercapai karena menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Sebaliknya, dengan adanya pemberian kompensasi, karyawan akan terdorong untuk mau bekerja giat dan bekerja lebih optimal. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

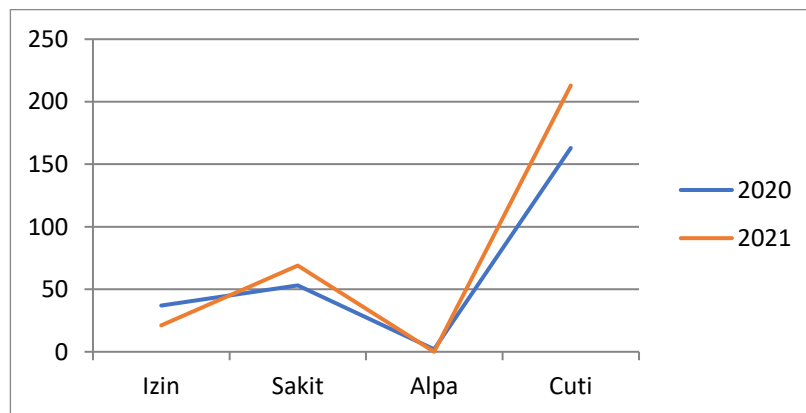
Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Prayogi Abd. Jalil (2018) dipelutiannya mengenai kinerja karyawan pada PT. Candana Putra Nusantara yang dipengaruhi oleh kompensasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, disiplin kerja pada PT Wira Mustika Abadi juga memiliki beberapa masalah. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, diketahui disiplin karyawan PT Wira Mustika Abadi masih rendah. Dapat dilihat dalam grafik di bawah ini.

Grafik 1.1

Data absensi karyawan periode 2020 - 2021

PT Wira Mustika Abadi



Sumber: HRD PT Wira Mustika Abadi, 2022

Dari data di atas dapat dilihat bahwa pada periode 2020 – 2021 karyawan PT Wira Mustika Abadi banyak yang tidak masuk dikarenakan izin, sakit, alpa dan cuti. Dalam kurun waktu satu tahun, yaitu tahun 2020, keterangan izin berjumlah

37, sakit 53, alpa 2, dan cuti 163. Sedangkan pada tahun 2021, keterangan izin berjumlah 21, sakit 69, alpa 0, dan cuti 213. Selain itu, beberapa karyawan ada yang datang terlambat, lalai dalam mengerjakan tugasnya, melebihi jam istirahat yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat memperlambat waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Angga Pratama (2020) dipenelitiannya mengenai kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Dc Ciputat yang dipengaruhi oleh disiplin kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, diduga adanya kekurangan dalam kinerja karyawan disebabkan oleh kompensasi dan disiplin kerja, oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi tentang objek yang diteliti dan penting untuk penelitian, sehingga mengambil judul “**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wira Mustika Abadi**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diambil antara lain:

- 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Wira Mustika Abadi?
- 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Wira Mustika Abadi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Wira Mustika Abadi.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Wira Mustika Abadi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan
 - a) Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kompensasi dan disiplin karyawan sehingga kompensasi dapat ditingkatkan dan mendorong disiplin karyawan dalam bekerja untuk kinerja yang lebih baik lagi.
 - b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.
2. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu tugas skripsi.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan lebih fokus dan terarah, penulis membatasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah kinerja karyawan PT Wira Mustika Abadi dengan faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan dibatasi hanya faktor kompensasi dan disiplin kerja.
2. Subjek penelitian adalah karyawan PT Wira Mustika Abadi.
3. Pembahasan berfokus pada deskripsi kondisi kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan pada data hasil kuesioner.

1.5 Sistematika Pelaporan

Sistematika pelaporan penelitian ini dirinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah, dan rumusan masalah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Kompensasi meliputi pengertian kompensasi, teori-teori kompensasi, faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi. Disiplin kerja meliputi pengertian disiplin kerja, teori-teori disiplin kerja. Kinerja karyawan meliputi pengertian kinerja, indikator kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas lokasi dan objek penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, instrumen penelitian, variabel kompensasi, variabel disiplin kerja, dan variabel kinerja karyawan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel kompensasi, deskripsi data variabel disiplin kerja, deskripsi data variabel kinerja karyawan, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.