

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagian besar bisnis memerlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten untuk mencapai tujuannya. Pernyataan “Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi keberhasilan bisnis suatu perusahaan” disampaikan oleh (R. Kurniasari, 2018). Pengelolaan Sumber Daya Manusia wajib dikelola dengan baik dalam upaya peningkatan efektivitas serta efisiensi organisasi dalam sebuah perusahaan, dan hal ini yang menjadi salah satu faktor penting organisasi. Manajemen Sumber daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi pengorganisasian, pengendalian, perencanaan, serta pelaksanaan. Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah pengoptimalan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuannya dan mengukur kinerja, perusahaan sering kali menggunakan sumber daya manusianya sebagai aset.

Kinerja merupakan suatu hal penting yang harus dicapai oleh seluruh karyawan dalam suatu perusahaan, karena kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan dengan baik dan produktif oleh karyawan. Pengelolaan kinerja harus dilakukan secara adil antara karyawan, manajer, dan organisasi dengan memahami dan memperhitungkan pekerjaan dalam kerangka tujuan, standar, dan kompetensi yang disepakati dan direncanakan bersama. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, jelas sinergi antar manusia dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai kinerja maksimal yang tinggi. Tercapainya tujuan organisasi tidak

terlepas dari kinerja setiap individu dalam perusahaan. Karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Selain itu, cara manajer mengelola kinerja bawahannya mempunyai dampak langsung terhadap kinerja individu.

Afandi (2018:83) mengartikan kinerja sebagai keluaran kerja yang dapat dihasilkan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, benar secara moral dan etis. Komponen penting dari kesuksesan jangka panjang perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia karena pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Kinerja sangat penting bagi suatu lembaga karena lembaga tersebut terus berupaya meningkatkan kualitas dan efisiensi. Menurut (Siagian dalam Mishartini dan retno, 2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan yang berbentuk finansial maupun non finansial atas tenaga yang telah diberikan untuk perusahaan. Tujuan umum kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk menarik, memotivasi serta mempertahankan karyawan. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ganyag (2018:93), manajemen perusahaan harus merencanakan kompensasi secara matang

agar dapat memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi dalam bekerja. Kepuasan karyawan dapat dicapai jika kompensasi diberikan atas kinerjanya.

Keberhasilan seorang karyawan juga dapat diukur dari disiplin kerja yang baik. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang tumbuh dalam diri seorang pekerja dan memotivasi karyawan untuk bersedia mematuhi aturan, kebijakan, dan standar perilaku yang tinggi (Latainer dalam Sutrisno, 2019: 87). Disiplin di tempat kerja sangat penting untuk mengendalikan perilaku karyawan. Pekerja berkinerja tinggi biasanya menunjukkan tingkat fokus, ketepatan waktu, dan disiplin kerja yang lebih tinggi. Manfaat disiplin kerja membuat bisnis berjalan lebih efektif dan efisien.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya merupakan badan usaha Badan Umum Milik Negara (BUMN) yang menyediakan barang dan jasa kepada masyarakat luas atau untuk kepentingan masyarakat. Pihaknya juga turut berkontribusi dalam membantu masyarakat dengan mempekerjakan tenaga-tenaga terampil yang memiliki rasa tanggung jawab yang kuat. Saat ini terdapat 388 orang yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya menawarkan kepada karyawannya berbagai bentuk kompensasi, antara lain gaji pokok, tunjangan kinerja pegawai (TPP), bantuan transportasi, tunjangan hidup minimum, tunjangan makan, bonus tahunan, jasa produksi, insentif, tunjangan kinerja, dan tunjangan kesehatan. Data banyaknya jenis kompensasi yang ditawarkan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Jenis Kompensasi Yang Diberikan Oleh PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur

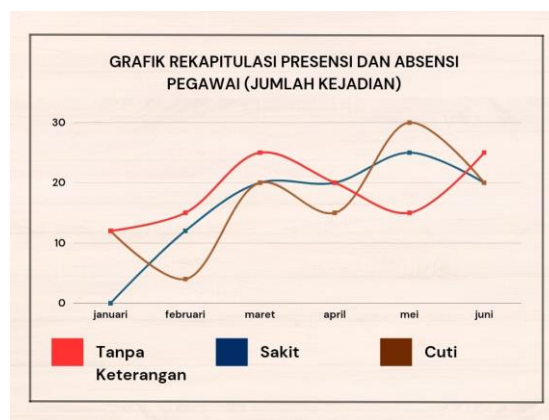
No.	Kompensasi
1.	Gaji pokok (per tanggal 25)
2.	Tunjangan Prestasi Pegawai (TPP)
3.	Bantuan Transportasi
4.	Tunjangan kinerja (tunjangan kinerja tergantung tingkat kedisiplinan karyawan)
5.	Insentif (bagi petugas khusus)
6.	Uang makan 2x (uang cash masuk gaji & uang cash masuk aplikasi e canteen) diberikan per tanggal 1 tiap bulan
7.	Jasa Produksi (tahunan)

8.	Tunjangan Kesehatan (asuransi kesehatan)
----	--

Sumber : *Personalia* PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya 2023

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kompensasi yang ditawarkan oleh PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya untuk pegawai sudah sesuai dengan kedisiplinan pegawai berdasarkan data tersebut di atas. Oleh karena itu, pegawai yang ingin meningkatkan kinerjanya harus memperhatikan tingkat kedisiplinan dan meningkatkan kedisiplinan. Kebutuhan seorang karyawan akan disiplin kerja yang lebih tinggi dapat menyebabkan karyawan menjadi lebih dapat diandalkan dalam organisasi.

Disiplin kerja dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti menaati peraturan bisnis secara sukarela dan sadar, menghargai ruang dan waktu orang lain, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Aturan kerja bagi personel digunakan untuk mengukur PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Kehadiran karyawan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Grafik Presensi atau Absensi Pegawai *PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya*

Sumber : Personalia PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya 2023

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan yang diukur dari ketidakhadiran karyawan tidak stabil karena keterlambatan tanpa alasan menyumbang total bulanan yang paling besar. Kurangnya disiplin kerja dan tidak adanya sanksi bagi karyawan hanya mempunyai sedikit efek jera sehingga menyebabkan alasan-alasan tersebut terus berlanjut. Setiap karyawan harus meningkatkan disiplin kerja jika ingin berkembang menjadi anggota angkatan kerja yang lebih dapat diandalkan.

Individualitas setiap karyawan dijiwai dengan nilai disiplin kerja. Karena menjaga disiplin kerja akan mempengaruhi kesuksesan karyawan dan perusahaan. Dan betapa pentingnya kompensasi dalam mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Sebagai Badan Umum Milik Negara (BUMN) pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya yang memberikan pelayanan kepada masyarakat umum atau melayani kepentingan lingkungan sekitar. Dengan ini, bisnis telah mencapai tujuannya dan memenuhi komitmennya. Pencapaian ini tentunya melibatkan kompensasi dan disiplin kerja yang keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berkaitan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Panjaitan, dan Hidayat (2022) berjudul “Pengaruh Disiplin *Self efficacy*, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Megah Internusa. Penelitian ini menggunakan metode data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui metode kuesioner terhadap 70 responden. Pengumpulan data meliputi observasi dan penyebaran kuesioner yang mana hasilnya akan diuji menggunakan SPSS 25

melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan namun tetap memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. *Self Efficacy* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar angka R Square yaitu 0.787 atau 78,7%. Angka tersebut berarti variasi variabel bebas memiliki pengaruh pada variabel terikat sebanyak 78,7%. Sedangkan sisanya 21.3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel di luar penelitian. Terdapat perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yakni variabel bebas yang digunakan oleh peneliti dan menggunakan objek yang berbeda.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan, terlihat ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya terdapat permasalahan dari segi kedisiplinan yang dimana tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya tidak stabil karena keterlambatan tanpa alasan/keterangan setiap bulannya. Kedisiplinan juga menjadi tolak ukur perusahaan untuk memberikan tunjangan kinerja (kompensasi). Hal inilah yang membuat penulis tertarik mengambil judul : “ **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengetahui :

1. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat penelitian yang dapat dicapai sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan bagi penulis sehingga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan kepada perusahaan dalam mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Timur Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya, terkait dengan kompensasi yang diterapkan dan disiplin kerja yang ada.