

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia suatu organisasi hanyalah salah satu dari banyak sumber daya yang berkontribusi terhadap kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya setelah didirikan. Sumber daya manusia adalah tulang punggung kesuksesan bisnis dan memainkan peranan penting dalam setiap aspek operasional sehari-hari. Akibatnya, untuk mencapai tujuan mereka, bisnis bergantung pada sumber daya manusia yang kompeten.

Dunia usaha dapat konsisten dalam menghadapi persaingan komersial global jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Persaingan bisnis yang terjadi di era globalisasi saat ini memiliki bentuk yang sangat kompleks dan bervariasi yang mengakibatkan perusahaan harus beradaptasi dengan cepat, sehingga sumber daya yang berkompeten sangat dibutuhkan untuk bersaing. Perusahaan yang memiliki sumber daya berkompeten dapat mencapai tujuan serta meraih kesuksesan.

Kesuksesan yang diraih oleh perusahaan bertumpu pada kinerja yang dilakukan oleh para karyawan. Kinerja diartikan sebagai capaian pekerjaan yang diselesaikan sesuai tanggung jawab masing-masing oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan. Menurut Gaol dalam Fuadati (2019) kinerja karyawan merupakan perbuatan setiap individu yang dicapai sebagai prestasi kerja sesuai kewajibannya di perusahaan.

Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik merupakan harapan setiap perusahaan, karena dapat meningkatkan *output* yang dihasilkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja optimal dapat ditinjau dari kuantitas maupun kualitas yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan, sehingga dukungan dari berbagai aspek sangat diperlukan. Motivasi, disiplin kerja, pembinaan karir, gaji, komunikasi, pemecahan masalah, kinerja atau produktivitas, kepuasan, pembinaan, pengembangan organisasi, dan lain sebagainya merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi (Robbins dalam Kusdiyeningrum, 2019).

Output karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa baik kinerja eksekutif perusahaan. Agar bawahan dapat menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan, seorang pemimpin harus memberikan bimbingan yang jelas. Kolaborasi yang baik antara pimpinan perusahaan dan karyawan dapat dicapai melalui kinerja karyawan dan penerapan disiplin kerja. Perusahaan harus bisa memanajemen karyawannya agar kinerja yang dilakukan tidak terjadi penurunan. Terdapat beberapa faktor untuk mendorong terwujudnya kinerja karyawan yang optimal, yakni disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi.

Salah satu faktor penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan ialah disiplin kerja. Dalam setiap perusahaan pasti terdapat peraturan dan kebijakan yang harus dipatuhi oleh seluruh sumber daya manusia guna memaksimalkan pekerjaan. Disiplin kerja harus diterapkan dalam diri masing-masing, karena dapat memotivasi diri agar lebih produktif. Hal ini dapat dilakukan dengan

datang bekerja tepat waktu maupun merampungkan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan.

Menurut Rivai dalam Istifadah & Santoso (2019) disiplin kerja diartikan sebagai perangkat komunikasi manajer dengan karyawan guna meningkatkan kesadaran guna memperbaiki perilaku individu dalam menaati peraturan dan kebijakan yang diberlakukan di perusahaan. Seorang manajer harus terus memantau kegiatan atau perilaku karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Kedisiplinan yang baik harus selalu dipertahankan oleh seluruh sumber daya manusia agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Namun, jika kedisiplinan buruk akan menyusahakan perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga perusahaan tidak dapat wewujudkan tujuannya.

Motivasi merupakan tindakan dalam diri individu yang berupa dorongan untuk melakukan tugas-tugas dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap individu tentu memiliki faktor yang mendorong individu tersebut untuk melakukan kegiatan. Pada umumnya, faktor pendorong individu melakukan kegiatan ialah kebutuhan dan keinginan. Kebutuhan merupakan keadaan dalam diri yang membangun dorongan. Jika kebutuhan dalam diri tidak terpenuhi, maka motivasi dapat muncul (Kusdiyningrum, 2019).

Menurut Saluy & Treshia (2018), motivasi kerja merupakan dorongan individu untuk bertindak atau melakukan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik sesuai tanggung jawabnya masing-masing, atau dapat diartikan

sebagai kemampuan emosional yang penting dalam melakukan pekerjaan baru.

Motivasi sangat penting dilakukan oleh pemimpin perusahaan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi, maka karyawan itu akan bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas-tugasnya. Dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan dapat bekerja secara optimal sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Dalam mendayagunakan karyawan agar memiliki kinerja baik, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor, seperti memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan hasil yang telah dicapai dalam melakukan tugasnya untuk perusahaan. Menurut Jufrizen (2018), kompensasi mengacu pada imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan, berupa uang ataupun barang atas jasa yang dilakukan untuk perusahaan.

Kompensasi harus diberikan secara adil oleh perusahaan, karena kompensasi merupakan cerminan perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan yang dimiliki. Untuk menunjukkan kerja sama, kebahagiaan kerja, pengadaan yang efisien, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan kekuatan serikat pekerja dan pemerintah, perusahaan membayar karyawannya. (Shofwani & Hariyadi, 2019). Kompensasi yang diberikan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika perusahaan mampu mengelola pemberian kompensasi dengan baik, maka perusahaan tidak akan kehilangan karyawan dan karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif, karena karyawan

memiliki tujuan dan kepentingan masing-masing dalam bekerja di perusahaan. Sebaliknya, jika tidak ada pemberian kompensasi yang adil dalam suatu perusahaan, maka perusahaan akan kehilangan karyawannya (Istifadah & Santoso, 2019).

CV Diandra Putra Pratama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa untuk pelaksanaan konstruksi yang didirikan pada tahun 2018. CV Diandra Putra Pratama memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada karyawannya dengan memfasilitasi ruangan yang cukup penerangan, sirkulasi udara yang baik, keamanan akan keselamatan kerja karyawan di lapangan, dan alat kerja serta perlengkapan kerja yang memadai. Selain itu, pekerja dapat membina hubungan kerja yang positif dengan manajer dan anggota staf lainnya untuk memastikan tidak ada kecemburuan dan tempat kerja nyaman. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, pada saat ini jumlah karyawan pada CV Diandra Putra Pratama tertera pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan pada CV Diandra Putra Pratama

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Direktur	1 Orang
2.	Manager	1 Orang
3.	Accounting	1 Orang
4.	Desain/Drafter	8 Orang
5.	Marketing	4 Orang
6.	Kepala Pengawas	1 Orang
7.	Kelistrikan	1 Orang
8.	Driver	2 Orang
9.	Kontraktor	6 Orang
10.	Advertising	5 Orang
TOTAL		30 Orang

Sumber: CV Diandra Putra Pratama Tahun 2023

CV Diandra Putra Pratama merupakan badan usaha yang sudah memiliki pengalaman dalam menyelesaikan proyek nasional. Terdapat kualifikasi

proyek-proyek yang dikerjakan oleh CV Diandra Putra Pratama, seperti “konstruksi bangunan komersial, perakitan dan pemasangan konstruksi prafabrikasi untuk konstruksi jalan dan jembatan serta rel kereta api, perakitan dan pemasangan konstruksi prafabrikasi untuk prasarana Sumber Daya Air, irigasi, dermaga, pelabuhan, persungai, pantai, serta bangunan pengolahan air bersih, limbah, dan sampah (*incinerator*), konstruksi saluran air, pelabuhan, dam, dan prasarana Sumber Daya Air lainnya, dan konstruksi jalan raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu udara”.

Tabel 1.2 Data Target Proyek

Data Target Proyek Per Tahun CV. Diandra Putra Pratama			
Tahun	Target Proyek	Realisasi Proyek	Persentase
2022	22	22	100%
2023	13	11	85%

Sumber: CV Diandra Putra Pratama Tahun 2023

Dalam menyelesaikan konstruksinya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja baik serta ahli di bidangnya, sehingga pekerjaan yang dikerjakan mendapat hasil yang maksimal. Agar dapat mewujudkannya, perusahaan perlu memperhatikan karyawan-karyawan yang dimilikinya dengan meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja. Karena kedua hal tersebut dapat berpengaruh dalam mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Selain itu, pemberian kompensasi juga dapat berpengaruh akan hal tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari karyawan CV Diandra Putra Pratama, terdapat permasalahan terkait kedisiplinan karyawan yang ditunjukkan oleh persentase ketidakhadiran karyawan yang tertera pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3 Persentase Ketidakhadiran Karyawan CV Diandra Putra Pratama Periode Juni 2023 - September 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Seharusnya	Absensi Karyawan	Jumlah Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
Juni	30 Orang	24Hari	720 Hari	7 Orang	713 Hari	0,97%
Juli	30 Orang	25 Hari	750 Hari	8 Orang	742 Hari	1,07%
Agustus	30 Orang	26 Hari	780 Hari	7 Orang	773Hari	0,89%
September	30 Orang	25 Hari	750 Hari	9 Orang	741Hari	1,2%

Sumber : CV Diandra Putra Pratama Tahun 2023

Tabel di atas memperlihatkan persentase ketidakhadiran karyawan mengalami naik-turun. Tetapi, pada bulan September menunjukkan persentase ketidakhadiran karyawan paling tinggi dari tiga bulan sebelumnya. Ini dapat dikarekan oleh beberapa sebab, seperti kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan dan motivasi karyawan sehingga dapat menimbulkan rasa malas pada diri karyawan untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi yang kurang dan tidak adil yang dilakukan oleh perusahaan juga berpengaruh, sehingga dapat menyebabkan kurangnya loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk mengukur kinerja karyawan. Jika tingkat ketidakhadiran karyawan tinggi disebabkan oleh disiplin kerja, motivasi karyawan, serta kompensasi yang kurang adil, maka kualitas karyawan dapat terpengaruhi sehingga kinerja karyawan menurun. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menyelesaikan masalah tersebut supaya kinerja karyawan tidak semakin menurun.

Dari penjelasan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dari permasalahan yang terjadi dengan judul **“Pengaruh Disiplin**

Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Diandra Putra Pratama Kota Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil dari penjelasan latar belakang di atas, meliputi:

1. Apakah disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada CV Diandra Putra Pratama Kota Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Diandra Putra Pratama Kota Surabaya?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Diandra Putra Pratama Kota Surabaya?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Diandra Putra Pratama Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diambil dari rumusan masalah di atas antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada CV Diandra Putra Pratama Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Diandra Putra Pratama Kota Surabaya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Diandra Putra Pratama Kota Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Diandra Putra Pratama Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat dicapai dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi tumbuhnya pengetahuan mengenai sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Temuan penelitian diharap dapat digunakan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan bagi CV Diandra Putra Pratama untuk evaluasi guna mengembangkan kemampuan sumber daya manusia sehingga kinerja karyawannya dapat meningkat.

Selain itu, temuan penelitian ini dimaksudkan untuk memperluas pemahaman dan menjadi panduan untuk penyelidikan di masa depan mengenai pengaruh gaji, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan