

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dan tumbuh berkat keuntungan yang dihasilkan. Menghadapi era globalisasi, perusahaan harus siap menghadapi persaingan yang semakin ketat, baik di pasar domestik maupun internasional. Bisnis properti saat ini merupakan salah satu sektor dengan tingkat persaingan tertinggi, sehingga mendorong perusahaan untuk terus beradaptasi dengan dinamika pasar properti yang berkembang pesat.

Untuk menghadapi persaingan tersebut, setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi demi kemajuan bisnisnya. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah faktor paling penting sebagai penggerak dalam pelaksanaan semua kegiatan perusahaan, berdasarkan kemampuan dan kreativitas yang mereka miliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan biasanya dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga semua tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana, tetapi lebih kepada peran faktor sumber daya manusia dalam mencapai tujuan tersebut. Setiap karyawan dengan kinerja yang tinggi dan baik dapat

berkontribusi dalam mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Mangkunegara dalam (Ibrahim & Irbayuni, 2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik dari aspek kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pekerja untuk melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan mengharapkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan melalui perolehan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kompleksitas kinerja adalah hal yang dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula profitabilitas yang diperoleh.

Menurut Mahsun dalam (Sirajida & Irbayuni, 2023), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Pentingnya kinerja perusahaan adalah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja, baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, dapat memberikan dampak yang signifikan pada pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya, kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu berorientasi pada peningkatan kualitas pekerjaan. Artinya, pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan masa lalu, dan pekerjaan di masa depan harus lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa bangga dan puas dengan prestasi yang dicapai berdasarkan

kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja.

Kinerja yang baik dapat tercapai melalui kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk mendukung karyawan dengan memberikan arahan mengenai pekerjaan mereka. Dengan demikian, karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik, dan kompensasi yang sesuai akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa semakin baik kinerja karyawan di perusahaan, semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, perusahaan akan semakin sulit mencapai tujuannya.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satu cara perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerjanya adalah melalui kompensasi. Perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi karyawan. Kompensasi perusahaan harus solid, jujur, adil. Menurut Erwinsyah dalam (Sari et al., 2020) kompensasi merupakan salah satu faktor yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai.

Menurut (Amaanullah & Irbayuni, 2021) Kompensasi merupakan balasan yang diperoleh pegawai sebagai imbalan atas partisipasi mereka di perusahaan. Sebaliknya, menurut Hasibuan dalam (Amaanullah & Irbayuni, 2021), kompensasi adalah seluruh pemasukan dalam bentuk uang serta beberapa barang komoditas yang secara langsung maupun tidak langsung diperoleh pegawai sebagai imbalan atas pelayanan yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Suprihatin dalam (Hayatun & Ernawati, 2022).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non-finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi untuk memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai.

Selain kompensasi, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut Surajiyo et al. dalam (Alfi et al., 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja diperlukan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan agar kinerja karyawan menjadi efektif dan efisien.

Menurut Rivai dalam (Yulandri, 2020), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku tertentu serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin mudah pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Yoel Brando Sitopu et al., 2021), kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, dan seharusnya dianggap sebagai latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan

perusahaan. Semakin disiplin seorang karyawan, semakin tinggi produktivitas kerjanya dan kinerja perusahaan, ceteris paribus. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Penelitian ini mengambil objek pada CV. Trikarya Jaya yang merupakan perusahaan suplier yang menyuplai barang berupa pagar BRC yang memiliki kualitas terbaik yang memiliki jenis anti karat yang sangat baik. Perusahaan ini mengedepankan barang yang berkualitas untuk menarik pelanggan. Pagar BRC adalah jenis pagar yang terbuat dari material besi berbentuk kotak-kotak dengan jarak antara kotak-kotak kecil dan dipasang dengan menggunakan tiang-tiang sebagai penyangganya. Pagar BRC sering digunakan sebagai pagar pembatas atau pengaman di sekitar bangunan atau lahan, selain penyuplai pagar BRC, CV. Trikarya Jaya baru baru ini juga menyuplai aneka material kawat yang mengacu kepada Standar Nasional Indonesia (SNI).

CV. Trikarya Jaya sebagai suatu perusahaan yang tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Dalam beberapa tahun terakhir, Perusahaan menghadapi tantangan yang signifikan terkait kinerja karyawan. Fenomena ini dapat dilihat dari target perusahaan yang tidak tercapai setiap tahunnya. Meskipun perusahaan meningkatkan sarana dan prasarana akan tetapi hasil masih belum tercapai karena faktor kinerja sumber daya manusia yang belum optimal.

Tabel 1. 1 Data Penjualan dalam Tiga Tahun Terakhir

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
2021	10.000 Unit	8.902 Unit
2022	10.000 Unit	9.867 Unit
2023	10.000 Unit	9.694 Unit

*Sumber : HRD CV. Trikarya Jaya*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa selama tiga tahun terakhir perusahaan tidak dapat mencapai target setiap tahunnya walaupun ada kenaikan ditahun 2021-2022. Hal ini menunjukan kinerja karyawan yang tidak optimal. Dengan didukung dari wawancara beberapa karyawan dan HRD perusahaan yang dilakukan oleh penulis terdapat indikasi kompensasi yang dimana gaji yang diterima masih dibawah standar UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), tidak adanya tunjangan kesehatan karyawan, yang berdampak negatif pada semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Indikasi lain yang mempengaruhi kinerja perusahaan selain kompensasi yaitu disiplin kerja karyawan. Banyak karyawan yang datang terlambat serta mengakibatkan gangguan pada alur kerja dan distribusi tugas yang berdampak pada penurunan moral karyawan lainnya yang harus menanggung beban kerja tambahan.

Disiplin kerja di CV.Trikarya Jaya saat ini masih tergolong rendah, yang terlihat dari data absensi karyawan berikut :

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Periode 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
Januari	63	7	8	0	76
Februari	63	4	6	1	73
Maret	63	2	4	0	80
April	63	8	5	0	87
Mei	63	7	2	2	88
Juni	63	8	3	0	90
Juli	63	3	4	0	83
Agustus	63	2	3	0	102
September	63	5	1	0	81
Oktober	63	9	8	0	68
November	63	7	4	1	73
Desember	63	3	3	0	87
Total		65	44	4	988

*Sumber : HRD CV. Trikarya Jaya kemudian diolah oleh penulis.*

Data tersebut menunjukkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin setiap bulan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan CV. Trikarya Jaya masih rendah.

Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Trikarya Jaya."**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Trikarya Jaya.
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Trikarya Jaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka tujuan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Trikarya Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Trikarya Jaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan CV. Trikarya Jaya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja

karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

2. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

3. Bagi peneliti

Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki