

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, perusahaan berkembang dengan pesat dan persaingan bisnis antar perusahaan menjadi semakin ketat. Perusahaan bersaing satu sama lain untuk mencapai keuntungan yang maksimal. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan perlu berinovasi agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai salah satu elemen paling penting dalam suatu perusahaan karena faktor manusia merupakan pusat dari segala proses dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, diperlukan adanya manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia (SDM) tersebut.

Sumber daya manusia atau SDM adalah salah satunya contoh aspek krusial yang harus dimiliki sebuah organisasi atau bisnis. Memang sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penentu utama berhasil tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu memperhatikan aspek-aspek tersebut dan tidak hanya aspek teknologi dan ekonomi masing-masing perusahaan saja. Dalam berbagai keadaan, nilai - nilai manusiawi (*human values*) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi. Perusahaan dan sumber daya manusia yang ada pasti akan saling berhubungan. Tidak ada yang tidak saling berhubungan dalam kegiatannya, perusahaan membutuhkan pekerja dan sebaliknya. Dengan adanya hubungan tersebut maka, perusahaan dan pekerja atau sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Demi

mewujudkan tujuan yang telah ada, pekerja dengan perusahaan saling bekerja keras agar tujuan tersebut tercapai. Dapat dipahami bahwa, hubungan yang ada akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan kedepannya.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh setelah melakukan suatu kegiatan dan mencerminkan hasil yang diperoleh selama pelaksanaan kegiatan itu. Untuk mendapatkan hasil yang baik, perusahaan terus melakukan pengecekan hasil kinerja secara berkala. Tujuannya adalah untuk memeriksa hasil secara berkala untuk mengetahui apakah memenuhi persyaratan baik kualitas maupun kuantitas. Selain itu juga dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dibandingkan tahun sebelumnya.

Perusahaan tentunya mempunyai pegawai-pegawai yang melakukan suatu pekerjaan dan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga perusahaan dapat dianggap mempunyai sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, dalam operasionalnya, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila tujuan perusahaan dinilai baik namun kontribusi dan aktivitas dari sumber daya manusianya kurang maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Mutu dan kualitas suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya, khususnya karyawan, yang mempunyai harapan dan manfaat yang akan diterimanya dari perusahaan, seperti gaji yang memuaskan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Kompensasi adalah hak yang seharusnya diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan di suatu perusahaan. Kompensasi ini merupakan pembayaran yang diterima oleh karyawan setelah

menyelesaikan tugas-tugasnya dan merupakan hasil dari hubungan kerja antara pemilik perusahaan dan karyawan. Perusahaan bertanggung jawab menentukan dan memberikan kompensasi kepada karyawan, yang kemudian diakui dan diterima oleh karyawan tersebut. Pemberian kompensasi juga didasarkan pada penilaian kinerja masing-masing karyawan, termasuk keteraturan dan kualitas pekerjaan yang dilakukan, pencapaian target hasil, interaksi komunikasi antar karyawan dan atasan, serta perilaku lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas dan budaya kerja.

Kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan juga mencerminkan tingkat status dan jabatannya dalam organisasi. Besarnya kompensasi menunjukkan sejauh mana seseorang diakui dan dihargai dalam struktur pekerjaan. Semakin tinggi kompensasinya, semakin tinggi pula status dan jabatan yang diemban, serta semakin baik hasil kinerja yang dicapai. Sebaliknya, jika kompensasi tidak memuaskan, hal ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi mereka cenderung menunjukkan perilaku malas, kesulitan mencapai target, serta mungkin menunjukkan perilaku yang tidak baik. Kondisi ini dapat berimbas pada hasil kinerja keseluruhan dan dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Enny (2019) dalam (Sembiring et al., 2021:43) Kompensasi adalah bentuk penghargaan berupa imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas kontribusi dan pekerjaan yang mereka berikan kepada organisasi.

Kemajuan dalam suatu perusahaan dapat diukur melalui sejumlah faktor, termasuk disiplin dan motivasi kerja para karyawan. Tingkat kedisiplinan setiap karyawan menjadi aspek penting untuk menjamin kelancaran jalannya pekerjaan.

Tanpa tingkat disiplin yang tinggi dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan yang dijalankan kemungkinan besar tidak akan terlaksana sesuai dengan harapan. Selain itu, keberadaan disiplin di kalangan setiap karyawan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas, bahkan tanpa memerlukan arahan langsung dari atasan.

Menurut Afandi (2018) dalam (Wau et al., 2021) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalamnya. Ini melibatkan: 1) penerapan tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) mendorong kepatuhan dari para anggota organisasi; dan 3) memberikan sanksi bagi mereka yang melanggar peraturan. Melalui penerapan kedisiplinan oleh para anggota organisasi yang didasarkan pada kesadaran akan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam peningkatan kinerja karyawan pada masa mendatang.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja mereka adalah motivasi kerja. Motivasi menjadi faktor krusial yang memengaruhi hasil akhir dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Ketersediaan motivasi kerja pada tingkat personal karyawan dapat menjadi penentu tercapainya kinerja yang optimal. Menurut (Agustini, 2019) dalam bukunya menjelaskan bahwa motivasi kerja mengacu pada upaya yang dilakukan oleh para pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Pekerja yang menunjukkan tingkat usaha yang tinggi dianggap memiliki motivasi kerja yang kuat, sementara sebaliknya, pekerja yang tidak

menunjukkan tingkat usaha yang tinggi dianggap memiliki motivasi kerja yang rendah.

PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo merupakan industri yang bergerak di bidang *agriculture* dengan memanfaatkan tebu sebagai bahan baku dan menghasilkan gula sebagai bahan jadi. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Candi No.10, Sidoarjo, Jawa Timur. Produk primer dari industri ini berupa Gula Kristal Putih (GKP). GKP sangat dipengaruhi oleh tebu yang digunakan selama proses produksi. Hasil produksi dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan. Semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, maka hasil produksi gula di PT. PG Candi Baru menjadi optimal sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan. Begitupun sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah maka produksi gula yang dihasilkan di PT. PG Candi Baru menjadi kurang optimal dan perusahaan mengalami kerugian.

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo**

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase			
		BS	B	C	K
2021	150	3,33%	93,59%	3,33%	0,66%
2022	150	0%	0%	100%	0%

*Sumber : Bagian SDM PT Pabrik Gula Candi Baru*

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa tahun 2021 merupakan tahun dimana kinerja karyawan sangat tinggi. Nilai kumulatif BS dan B mencapai 96,92%. Namun, pada tahun 2022 kinerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan. Nilai kumulatif BS dan B pada tahun 2022 sebesar 0% dan hanya mencapai nilai

(C) cukup atau rata-rata sebesar 100%. Berdasarkan penjelasan di atas, hanya tahun 2021 yang berhasil mencapai target penilaian kinerja karyawan di PT Pabrik Gula Candi Baru. Meskipun terjadi sedikit peningkatan dibanding tahun sebelumnya, namun kinerja karyawan pada tahun terakhir tidak mencapai target yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut kurang memuaskan. Dalam menjalankan tugasnya, diharapkan karyawan mampu bekerja dengan cepat, efektif, dan efisien. Hal ini mencerminkan bahwa kuantitas kerja karyawan berada pada tingkat yang memuaskan.

Pada tabel 2 yang diperoleh penulis dari hasil pra survei dan wawancara memperoleh data mengenai tingkat absensi karyawan di PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

**Tabel 1. 2 Tingkat Absensi Karyawan PT PG Candi Baru Sidoarjo**

No	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1.	Agustus	150	26	80	2,05
2.	September	150	25	113	3,01
3	Oktober	150	26	328	8,41
<b>Jumlah</b>					<b>13,47</b>
Rata-rata					4,49

*Sumber: PT Pabrik Gula Candi Baru*

Keterangan :

JK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

Menurut Umar (2000) dalam Nikmah & Nugraha, (2021:13) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absen}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan meningkat dalam 3 bulan terakhir dimana pada bulan Agustus tingkat absensi sebesar 2,05 %, September 3,01%, Oktober 8,41% dan rata - rata absensi selama 3 bulan tersebut sebesar 4,49%. Hal ini menunjukkan jumlah karyawan yang bekerja pada bulan tersebut menurun. Semakin besar angka yang diperoleh dari tingkat persentase absensi maka kinerja karyawan semakin menurun. Beberapa alasan mereka tidak masuk kerja diantaranya yaitu sakit, ada kepentingan dan juga yang menyatakan bahwa karyawan tidak masuk karena kelelahan.

Dengan latar belakang tersebut, setelah mengamati apakah kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja benar-benar dapat memengaruhi kinerja karyawan, peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas yang telah dijelaskan, adapun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PG Candi Baru?

2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PG Candi Baru?
3. Apakah Motivasi Kerja secara parsial dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PG Candi Baru?
4. Apakah Disiplin Kerja secara parsial dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PG Candi Baru?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Untuk mengarahkan penelitian menjadi lebih terfokus, perlu disebutkan tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT PG Candi Baru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT PG Candi Baru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT PG Candi Baru
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT PG Candi Baru

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya khususnya Ilmu Administrasi Bisnis yang berkaitan dengan terutama

pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal pemberian kompensasi, motivasi serta disiplin kerja dan kaitannya dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepustakaan yang berguna bagi pembaca dan memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak - pihak.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan manfaat yang berguna untuk beberapa pihak atau, antara lain:

a. Bagi Peneliti

Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada peneliti tentang bagaimana kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. serta mampu menerapkan teori dan ilmu yang diperoleh dari mata kuliah bidang sumber daya manusia secara umum.

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan yang berharga untuk meningkatkan pemberian kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Harapannya, hasil penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman pembaca, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi yang relevan bagi penelitian berikutnya.