

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menimbulkan iklim yang tinggi disegala bidang, sehingga memaksa setiap perusahaan untuk bekerja lebih efisien, efektif serta produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Dengan demikian, maka perusahaan dapat terus memenuhi kebutuhan konsumen dengan keunggulan dan kualitas yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan pemegang peranan penting dalam organisasi, dimana hakikatnya sebagai penggerak kegiatan mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun tingkatan dibawahnya merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik sektor pemerintahan maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Perusahaan yang dapat bertahan terhadap persaingan akan berkembang dan tumbuh menjadi suatu perusahaan yang berskala besar. Tumbuhnya skala besar perusahaan akan mengakibatkan meluasnya kegiatan-kegiatan diperusahaan, yang memerlukan banyak perubahan dalam bidang manajemen.

PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo adalah perusahaan mesin yang berdiri sejak tahun 1982. Perusahaan tersebut bergerak di bidang teknologi produksi concrete block seperti paving block dan kanstin. Menyadari bahwa kecanggihan teknologi tidak akan berarti tanpa kemampuan manajemen sumber daya manusia yang baik, maka PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo melengkapi fasilitasnya dengan *Training Center* yang dapat diikuti oleh karyawan dari bagian *customer* mesin serta teknisi dan pengawas produksi. Melalui *Training Center* ini calon operator mesin, calon teknisi dan calon pengawas produksi akan diberi pembekalan tata cara mengoperasikan mesin, melakukan perawatan, perbaikan, hingga pengelolaan produksi untuk menjamin hasil terbaik dari penggunaan mesin-mesin produksi PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo.

PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo sebagai suatu perusahaan besar tidak lepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan

kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012:96).

Rendahnya tingkat kinerja juga terjadi pada karyawan PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo, yang disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja, kedisiplinan, dan kompensasi yang akan menyebabkan kinerja karyawan belum optimal sehingga penyelesaian pekerjaan tidak dapat tepat waktu. Rendahnya motivasi kerja karyawan disebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak puas dengan penghasilan, kurangnya keterampilan dan sebagainya. Sedangkan rendahnya tingkat kedisiplinan disebabkan tidak adanya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan dan tidak adanya sanksi hukum bagi karyawan yang tidak disiplin. Dan juga rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan, jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar, Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi

yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Begitu juga dengan PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo yang menginginkan setiap karyawan dapat memiliki kinerja yang tinggi sehingga bisa meningkatkan target yang diinginkan oleh perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan keadaan lingkungan (Retnani, 2016:19). Motivasi karyawan perlu dibina melalui kerja sama yang baik antara pimpinan dengan anggota sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Menurut Widodo (2015:187), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Untuk meningkatkan dan mempertahankan motivasi memerlukan perjuangan bagi para pemimpin dan anggotanya.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka perusahaan harus

memberikan motivasi pada karyawan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan ini sangat menghambat penyelesaian tugas-tugas yang harus dikerjakan karyawan yang berakibat terhadap pencapaian target kinerja karyawan pada PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo. Meskipun telah melakukan upaya-upaya motivasi, namun masih saja terjadi kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan. Dengan situasi ini maka motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat melakukan perbaikan dalam pemberian motivasi kepada karyawan terutama untuk meningkatkan kinerja sehingga bisa memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya melalui pemberian motivasi tetapi juga melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap bekerja memiliki motif untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semakin baik dan produktif (Hasibuan, 2012:118).

Menurut Yani (Widodo, 2015:153) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan isentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat. Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya karyawan untuk sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan dan kemampuan organisasi mampu menciptakan hubungan kerja sama yang sehat untuk kemajuan kinerja organisasi. Selain itu, kompensasi yang sesuai keinginan karyawan atas pekerjaannya yang dapat memacu semangat untuk bekerja lebih baik sehingga memberika pengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang layak dibutuhkan setiap karyawan karena dengan adanya kompensasi yang layak, karyawan merasa dihargai atas usaha yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo yaitu berupa gaji dan tunjangan. Tunjangan tersebut berupa berupa tunjangan kesehatan dan

jiwa. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji, mereka menyatakan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini.

Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela (Sintaasih & Wiratama, 2013:129).

Pendapat Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo saat ini masih terbilang rendah, yaitu : masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan, atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2012:193.194).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka Penulis mengambil Judul Penelitian “**Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara simultan dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo ?

- b. Apakah Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara parsial dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo ?
- c. Diantara variabel Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja, variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara simultan dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara parsial dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis antara variabel Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja, variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

b. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti

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

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai isi skripsi :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan bab pendahuluan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai penelitian terdahulu, landasan teori yang berupa manajemen sumber daya manusia, motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja, kerangka konseptual dan hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai kerangka proses berpikir, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian data, teknik analisis dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang deskripsi obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bagian akhir penelitian, berisi tentang simpulan penelitian yang dihasilkan berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, berikut juga saran yang diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.