

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang paling menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang berdiri sendiri, sedangkan faktor lain (non manusia) merupakan faktor produksi yang tergantung. Alasan mengapa dikatakan mandiri adalah manusia memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lainnya, sehingga perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk kelangsungan dan perkembangan perusahaan. Keberhasilan suatu proses produksi tidak hanya bergantung pada kecanggihan peralatan yang dimiliki perusahaan, tetapi juga pada manusia dalam hal ini karyawan yang mengoperasikan peralatan tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia yang baik dan benar perlu disediakan tata kelola perusahaan yang baik, penyiapan SDM harus Dilaksanakan dengan tata kelola yang baik. Persiapan sumber Sumber daya manusia yang konsisten dengan tata kelola yang baik meliputi peningkatan kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir yang baik agar terjamin, terkendalikan dan menciptakan budaya organisasi berdasarkan tujuan organisasi sehingga dampak terhadap disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, jika tingkat disiplin kerja karyawan perusahaan tinggi, maka karyawan diharapkan bekerja lebih baik dan dengan demikian produktivitas perusahaan meningkat.

Peningkatan disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi berupa remunerasi yang layak atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja, ada yang menginginkan benefit atau keuntungan. Untuk mempertahankan karyawan saat ini, perusahaan harus mengembangkan rencana kompensasi.

Menurut Sunyoto (2015:154) “Kompensasi merupakan bagian penting dari hubungan dengan karyawan. Dengan demikian, rencana kompensasi yang telah dibuat akan membuat karyawan lebih produktif dan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kompensasi dapat berupa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan seperti tunjangan

kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan lembur, cuti, dan lain-lain.

Pengembangan karir merupakan komitmen perusahaan dalam perencanaan dan pendampingan karyawan menentukan karir masa depan mereka. pengembangan karir akan memungkinkan semua anggota milik perusahaan untuk mencapai tujuan dan menetapkan disiplin kerja. Setiap karyawan memiliki cara pandang yang berbeda pengembangan karir tergantung pada persepsi karyawan terhadap faktor pengembangan karir sendiri. Perencanaan Pengembangan Karir yang Baik Dapat memberikan dampak besar untuk karyawan. Menurut Martoyo dalam Wahyuni dkk (2014), mengungkapkan bahwa : “Pengembangan karir adalah suatu keadaan yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan sebagai organisasi yang relevan”.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Pentingnya kinerja pegawai, karena kinerja pegawai adalah tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2015:2). Kinerja pegawai yang baik merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas.

Dapat dikatakan bahwa semakin baik karyawan di perusahaan, maka semakin mudah untuk dicapai tujuan organisasi atau perusahaan, sebaliknya jika kinerja karyawan lemah maka semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

PT . Trica Daya berdiri sejak 03 April 2009 di Bekasi. Bergerak di bidang kontraktor Mekanikal & Elektrikal dan Perdagangan Umum untuk turut serta dalam pembangunan melalui jasa konstruksi. PT. Trica Daya selalu menjaga kualitas pekerjaan serta menggunakan komponen – komponen berkualitas yang berstandarisasi Nasional & Internasional dan kemampuan untuk tampil dengan kinerja professional demi pertumbuhan yang mampu memenuhi seluruh keinginan *Stakholder*.

Upaya yang dilakukan PT. Trica Daya adalah dengan memiliki karyawan mempunyai kinerja yang baik yang pertama dengan system pemberian kompensasi yang sesuai dengan tugas dan beban kerja. Menurut Widodo (2017:317) selain upah dan gaji, karyawan juga

diberikan benefits atau tunjangan. Perusahaan tersebut memberikan bonus dan tunjangan sesuai dengan aturan perusahaan yang sudah ditetapkan untuk karyawan agar dapat lebih meningkatkan lagi kinerja yang dimiliki karyawan.

Upah sendiri diatur dalam peraturan ketenagakerjaan terbaru, yaitu PP No. 36 Tahun 2021 yang membahas kebijakan dalam kebijakan pengupahan, upah berdasarkan satuan waktu, upah minimum dan dewan pengupahan. Namun pada PT. Trica Daya dalam memberikan upah sedikit ada perbedaan untuk karyawan kontrak dimana yang seharusnya sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yang ditentukan oleh pemerintah tetapi yang diberikan kepada karyawan kontrak adalah dibawah UMK, dan itu menjadi sedikit penghambat kinerja karyawan.

Upaya yang kedua dalam disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Trica Daya karyawan sudah melakukan disiplin kerja dengan cukup baik dan dapat dilihat dari hasil laporan kehadiran karyawan.



Gambar 1.1 Diagram Laporan kehadiran karyawan pada PT. Trica Daya

Sumber : Perusahaan,2023

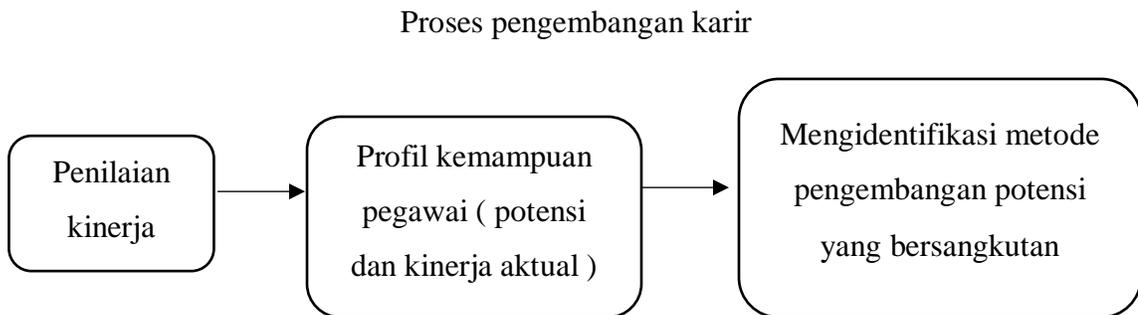
Pada gambar 1.1 dapat dilihat laporan presentase kehadiran karyawan pertahun dapat dikatakan sudah optimal. Namun dalam hal ini masih ada beberapa karyawan belum dapat datang sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Hasil output perusahaan juga kurang maksimal dikarenakan masih adanya beberapa karyawan yang terlambat bekerja atau ada karyawan yang mangkir yang mengakibatkan

harus mencari penggantinya dengan mengambil orang baru, menyebabkan diperlukannya adaptasi dalam bekerja.

Kurang maksimal kinerjanya dari karyawan pada PT. Trica Daya dapat dilihat dari jumlah kehadiran dalam bekerja pada perusahaan, permasalahan ini mencerminkan bahwa masih diperlukannya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan.

Pengembangan karir pada PT. Trica Daya sedikit peluangnya karena jenjang karir yang kurang luas.



Gambar 1.2 Proses Pengembangan Karir

Sumber: Perusahaan

Penilaian kinerja dalam mengembangkan karir di sini ditentukan oleh beberapa faktor, termasuk disiplin kerja yang baik terutama terkait absensi kerja, kepatuhan dalam menjalankan aturan perusahaan, upaya memperluas wawasan dengan menjalin hubungan dengan orang-orang penting di perusahaan, serta memberikan umpan balik yang bermanfaat bagi perusahaan. Profil kemampuan pegawai akan tercermin dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut. Dengan mengumpulkan masukan dari penilaian ini, kita dapat mengidentifikasi potensi pengembangan yang relevan untuk individu yang bersangkutan.

Berdasarkan pada latar belakang ini, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia di PT.Trica Daya dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Trica Daya** “

1.2 Identifikasi Masalah

Ada beberapa permasalahan yang muncul, dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. PT. Trica Daya memiliki masalah dalam pemberian kompensasi masih ada beberapa yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang mereka lakukan.
2. Masih ada beberapa karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan.
3. Tingkat keterlambatan karyawan yang masih cukup tinggi.
4. Dalam pengembangan karir masih ada beberapa hambatan dari masalah disiplin kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil dari identifikasi yang ada pada PT. Trica Daya menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan. Agar dapat mencegah mengembangkannya penelitian ini maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalah ini lebih terarah. Oleh karena itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Trica Daya.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut , maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trica Daya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trica Daya?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trica Daya?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trica Daya?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trica Daya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trica Daya.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trica Daya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Trica Daya.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan dapat di aplikasikan dibidang manajemen , khususnya manajemen sumber daya manusia. Juga dapat menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu, jenis penelitian, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, devinisi operasional variable, dan Teknik Analisa data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam Menyusun penelitian ini.