

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Perusahaan pada umumnya berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal. SDM berperan strategis sebagai penentu keberhasilan serta pencapaian dalam meraih tujuan perusahaan. Pada upaya mencapai tujuan tersebut, perlu dilakukan pengoptimalan pada peran SDM agar mampu meningkatkan kinerja demi kelangsungan perusahaan atau organisasi (Prasetyo, 2019:22). Tujuan organisasi yang dilakukan perusahaan ialah untuk menjadikan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik, dengan harapan karyawan dapat bekerja dengan tanggung jawab penuh.

Kinerja menjadi suatu bentuk pekerjaan yang dihasilkan baik keseluruhan maupun sebagian di waktu tertentu saat menjalankan tugas dibanding kemungkinan misalnya target, standar kerja, sasaran, serta kriteria yang sudah ditetapkan serta disepakati bersama oleh perusahaan. Kinerja menjadi optimal jika perusahaan bisa menempatkan karyawan yang mereka miliki sesuai dengan kedisiplinan dan kepandaiannya. Rendahnya kinerja karyawan bisa dilihat dari nilai gaji atau tunjangan yang mereka terima serta besaran tanggung jawab dari pekerjaan tersebut. Tingkat kehadiran, kurangnya kedisiplinan, serta penggunaan waktu yang tidak efektif juga merupakan aspek lain untuk dapat melihat rendahnya tingkat kinerja karyawan (Pebrina, 2022:19).

Hasil evaluasi kinerja karyawan berperan penting untuk membantu perusahaan dalam menentukan kebijakan serta mengambil keputusan yang berhubungan dengan SDM misalnya untuk merencanakan dan mengidentifikasi SDM baru, training untuk pengembangan karyawan, rekrutmen, promosi, seleksi karyawan, sistem upah serta pemberian imbalan (Prasetyo, 2019:22).

Dengan adanya hal tersebut, terdapat beberapa hal yang bisa berpengaruh kepada kinerja karyawan seperti pemberian kompensasi dan disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas atau kinerja organisasi. Baik atau buruknya disiplin kerja dipengaruhi oleh bagaimana sistem pendisiplinan yang dijalankan perusahaan (Ernawati, 2019:49). Kurangnya kedisiplinan kerja dapat menyebabkan pekerjaan tidak bisa diselesaikan secara tepat waktu serta mengurangi kinerja dari perusahaan yang berdampak pula pada profit yang diperoleh perusahaan. Etika pekerjaan bisa diatur secara efektif serta bisa mengarahkan karyawan

agar dapat mematuhi semua tata tertib yang sudah ditetapkan perusahaan yang bertujuan untuk peningkatan kinerja dari karyawan. Maka perlu dilakukan peningkatan motivasi untuk menciptakan kondisi kinerja yang baik dan meningkatkan kedisiplinan karyawan yang juga dipengaruhi oleh berapa banyak kompensasi yang mereka dapatkan (Siagian, 2017:27).

Mengamati betapa besar potensi yang ada, perusahaan semestinya harus dapat memanfaatkan tenaga kerja dengan efisien dan efektif agar bisa meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan memberi kompensasi yang konsisten selaras dengan kinerja dari karyawan. Kompensasi berperan untuk meningkatkan kapasitas pencapaian prestasi karyawan. Pemberian bonus atau kompensasi yang setimpal dengan hasil kinerja dari karyawan dapat membentuk karyawan yang kompeten saat mengerjakan tugasnya. Hal ini berarti bahwa karyawan bisa menyelesaikan tugas secara tepat waktu serta bisa meningkatkan kinerjanya saat bekerja. Kinerja dari karyawan yang mengalami peningkatan apabila pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan pekerja. Maka diharapkan kualitas kinerja bisa mengalami peningkatan dengan pemberian kompensasi yang setimpal (Zukhri, 2019:276).

Sebuah perusahaan membutuhkan tingkat kinerja tinggi agar bisa menggapai tujuannya. Kinerja dari perusahaan dengan hasil kerja tinggi dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan menumbuhkan kesadaran pada diri karyawan untuk bisa disiplin ketika bekerja melalui memberi kompensasi yang setara dengan pencapaian mereka. Dengan kedisiplinan serta kompensasi, maka kinerja karyawan dapat meningkat (Wibowo, 2018:17).

PT Sahabat Unggul International merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan Raya Klepu KM 2.5 Desa Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Perusahaan ini merupakan perusahaan tekstil garmen yang mengolah bahan mentah tekstil gulungan menjadi barang jadi dalam bentuk baju wanita, pria, serta barbie yang siap pakai dengan tujuan diekspor ke negara pemesan. Perusahaan ini memiliki 900 karyawan produksi dari gedung A dan gedung B.

PT Sahabat Unggul International berperan penting dalam meningkatkan kualitas serta mutu SDM dan meningkatkan produktivitas. Agar hal tersebut dapat dicapai, maka harus diperhatikan mengenai kedisiplinan agar karyawan mempunyai kesadaran melaksanakan aturan dan tata tertib perusahaan. Apabila karyawan mempunyai kesadaran

yang tinggi akan aturan dan tata tertib, maka hal tersebut dapat menciptakan kegairahan saat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena permasalahan yang timbul di perusahaan terkait dengan kurangnya kedisiplinan karyawan, tingkat keterlambatan serta ketidakhadiran karyawan yang terus mengalami naik turun di setiap bulan. Keterlambatan ini bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bisa menghambat kinerja dari perusahaan ataupun karyawan.

Keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan yang tinggi menimbulkan terhambatnya kinerja perusahaan, serta ditemuinya sebagian karyawan tidak menaati peraturan perusahaan seperti tidak menggunakan APD ketika bekerja, misalnya tidak memakai topi untuk melindungi rambut agar tidak mengganggu saat bekerja, tidak memakai alas kaki, serta sering kali karyawan mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Oleh sebab itu, karyawan yang menjalankan aktivitas di luar pekerjaan bisa menghambat dan mengganggu kinerja perusahaan.

**Tabel 1. 1**

Data Absensi Karyawan Produksi PT. Sahabat Unggul International Bulan Januari – Juni  
Periode 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan						Total
		Keterlambatan			Ketidakhadiran			
		7.00	7.09	Total	Sakit	Izin	Alfa	
Januari	900	8	6	14	19	78	120	217
Februari	900	11	15	26	2	33	104	139
Maret	900	89	20	109	17	29	114	160
April	900	46	17	63	6	14	115	135
Mei	900	41	32	73	21	67	228	316
Juni	900	36	12	48	17	42	349	408

**Sumber :** (PT. Sahabat Unggul International, 2023)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa data mengenai keterlambatan dan ketidakhadiran dari bulan Januari – Juni 2023 mengalami *fluktuasi*. Pada bulan Januari keterlambatan karyawan sebanyak 14 orang dengan ketidakhadiran karyawan sebanyak 217 orang, pada bulan Februari keterlambatan mengalami kenaikan sebanyak 26 orang dengan ketidakhadiran mengalami penurunan sebanyak 139 orang, bulan Maret keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan mengalami kenaikan sebanyak 109 dan 160 orang, bulan April keterlambatan dan ketidakhadiran mengalami penurunan sebanyak 63 dan 135 orang, sedangkan pada bulan Mei dan Juni keterlambatan mengalami kenaikan dan

penurunan sebanyak 73 orang bulan Mei dan 48 orang pada bulan Juni, sedangkan ketidakhadiran karyawan pada bulan tersebut mengalami kenaikan yang cukup tinggi sebanyak 316 dan 408 orang. Mengacu pada data yang menunjukkan tingginya angka keterlambatan dan kehadiran, bisa disimpulkan bahwa karyawan PT Sahabat Unggul International memiliki tingkat disiplin yang rendah.

Faktor utama yang menyebabkan minimnya kedisiplinan dari karyawan yang berakibat pada turunnya kinerja dari perusahaan dengan pemberian kompensasi yang tidak setara dengan beban pekerjaan. Sebagai salah satu upaya dalam peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus bisa memberi tunjangan kerajinan pada karyawan dengan tujuan agar bisa meningkatkan semangat kerja serta menjadikan karyawan lebih produktif. Penurunan tunjangan kerajinan menyebabkan karyawan malas yang berakibat kepada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Berikut merupakan data kompensasi yang diterima oleh karyawan di bulan Januari – Juni 2023:

**Tabel 1. 2**

Besaran Kompensasi PT Sahabat Unggul International Bulan Januari –  
Juni 2023

No.	Bulan	Kompensasi (Rp)
1.	Januari	150.000
2.	Februari	150.000
3.	Maret	150.000
4.	April	150.000
5.	Mei	100.000
6.	Juni	100.000

**Sumber:** (HRD PT Sahabat Unggul International, 2023)

Berdasarkan pada tabel 1.2, besaran kompensasi PT Sahabat Unggul International mengalami penurunan. Pada bulan Januari s/d April 2023, kompensasi tunjangan kerajinan yang diterima sebesar 150.000 ribu/bulan. Namun pada Mei hingga Juni 2023 mengalami penurunan menjadi Rp. 50.000 jadi kompensasi yang diperoleh karyawan pada bulan tersebut sebesar Rp. 100.000 ribu/bulan. Penurunan tersebut disebabkan adanya penurunan target produktivitas pada bulan Mei dan Juni. Target yang seharusnya 3.592.432 mengalami penurunan menjadi 3.413.636, data tersebut diperoleh dari ADM Produksi PT Sahabat Unggul International. Hal tersebut dikarenakan terjadinya penurunan kinerja karyawan dan ketidaktanggungjawaban karyawan saat bekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang berupa tunjangan kerajinan mengalami penurunan dikarenakan turunnya target produktivitas.

Kinerja karyawan PT. Sahabat Unggul International dilihat masih rendah dalam tingkat rasa keinginan berprestasi, masih terlihat kurangnya aktivitas karyawan dalam memperlihatkan kemampuan terbaik untuk naik jabatan, karyawan yang masih takut terhadap risiko pekerjaan menjadikan mereka kurang berinovasi dan ragu memberikan pendapat saat bekerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat mengambil keputusan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya dapat mempengaruhi disiplin kerja dalam kesempatan untuk mencapai bonus atau kompensasi yang semakin baik.

Uraian di atas menjelaskan mengenai disiplin kerja yang rendah serta kompensasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabat Unggul International”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah, perlu dijelaskan ke bentuk rumusan masalah yang merupakan inti penelitian seperti berikut ini:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Sahabat Unggul International?
2. Apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Sahabat Unggul International?
3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Sahabat Unggul International?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT Sahabat Unggul International.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi pada kinerja pada PT Sahabat Unggul International.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja dan kompensasi secara simultan pada kinerja karyawan pada PT Sahabat Unggul International.

### **Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan studi perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan penelitian ini bisa memberi manfaat teoritis bagi:

a. Bagi Peneliti

Bisa menambah wawasan mendalam serta pengetahuan teori terutama perihal pengaruh dari disiplin kerja dan kompensasi kepada kinerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Bisa menjadi referensi serta bahan masukan dalam mengkaji konsep disiplin kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai suatu acuan yang bisa membantu memberi tambahan informasi yang berguna untuk menentukan teknik strategi perusahaan.