

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi yang baik agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (dalam Rinai, 2011). Tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak luput dari peran para pemimpin perusahaan yang memberikan arahan atau peraturan serta pemenuhan kesejahteraan dari tenaga

kerja di perusahaan. Arahan atau peraturan yang diberikan oleh pemimpin hendaknya lebih kearah pemahaman tanggung jawab dari tenaga kerja seperti membangun kedisiplinan kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penerapan disiplin kerja. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, motivasi dan disiplin kerja pada dasarnya adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan penerapan disiplin kerja, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009), Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan. Menurut Rivai (2006), Ada 5 komponen yang mendukung terjadinya disiplin kerja. Komponen tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur disiplin kerja karyawan. Kelima komponen yang mendukung terjadinya disiplin, yaitu :

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan terhadap standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

3. Kepatuhan terhadap peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

4. Tingkat kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Menurut Mathis (2009), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin

merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Selain arahan mengenai motivasi tanggung jawab, perusahaan perlu untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan terutama dalam hal pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rivai, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi (dalam Kadarisman, 2012). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keharmonisan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari kerja.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011), kompensasi memiliki dua bentuk, yaitu

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji atau upah dan kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan dan fasilitas.

2. Kompensasi non finansial.

Kompensasi non finansial terdiri dari pujian dan promosi.

Selain kesesuaian dalam memberikan kompensasi, perusahaan harus memperhatikan ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi. Menurut Kadarisman (2012), Kompensasi yang tepat waktu adalah bahwa perusahaan atau organisasi harus dapat memberikan kompensasi pada pegawai sesuai dengan waktu

yang sudah dijadwalkan. Saat kompensasi yang seharusnya dibayarkan pada waktu yang sudah dijanjikan tidak dipenuhi oleh perusahaan maka karyawan akan merasa kecewa. Kekecewaan karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan beberapa aksi yang dilakukan oleh karyawan mulai dari mogok kerja, demo sampai keluar dari tempat bekerja. Beberapa aksi yang dilakukan akibat kekecewaan terhadap perusahaan akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan dan mengganggu produktivitas perusahaan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Campus Data Media)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Campus Data Media
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Campus Data Media
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Campus Data Media.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Campus Data Media.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Campus Data Media.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Campus Data Media.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Campus Data Media.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Campus Data Media.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Campus Data Media 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 atau SDM 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.

1.5 Sistematika Penulisan

- BAB I : Pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II : Tinjauan pustaka yang berisikan tentang kinerja perusahaan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.
- BAB III : Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian, mulai dari variabel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.
- BAB IV : Hasil dan pembahasan menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian dan data deskriptif, analisis data dan pembahasan.
- BAB V : Penutup yang berisi kesimpulan dari pembahasan masalah yang telah dilakukan serta pemberian saran.