

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi dipandu oleh sejumlah indikator untuk menilai kemajuannya dalam mewujudkan visi dan tujuannya, karena perusahaan tidak dapat mencapai tujuan tersebut sendirian. Peran sumber daya manusia menjadi salah satu penanda pencapaian visi dan misi yang telah dirumuskan. Sumber daya manusia sebagai individu-individu bekerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu komponen dari suatu organisasi. Menurut (Noor, 2018) sumber daya manusia adalah komponen suatu organisasi sebagai individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Karyawan adalah pelaku, perencana, dan pemberi pengaruh terhadap pencapaian visi dan tujuannya suatu organisasi.

Terlebih lagi, memasuki masa globalisasi kebutuhan tenaga kerja yang solid tidak dapat dipungkiri untuk menghadapi rivalitas atau persaingan dan keragaman yang semakin kompleks, kekuatan dan perluasan yang tidak pernah dirasakan sebelumnya, sehingga organisasi harus memiliki karyawan disiplin dan pantang menyerah untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi, yang siap bekerja dengan cara baru sesuai tuntutan organisasi dengan kompensasi yang sesuai.

Kinerja merupakan sebuah keharusan yang harus dipenuhi oleh setiap tenaga kerja dalam organisasi mana pun, karena kinerja merupakan cerminan dari hasil kerja seorang sumber daya manusia yang telah dilakukan dengan baik.

Menurut (Khaeruman, 2021) kinerja merupakan aspek upaya untuk meraih tujuan organisasi atau kantor. Dengan tenaga kerja kapasitas besar pada suatu organisasi atau kantor, maka organisasi atau kantor tersebut akan benar-benar ingin mencapai tujuan idealnya.

Menurut (Bowo Pranogyo et al., 2021) kinerja adalah pencapaian kebutuhan kerja tertentu yang pada akhirnya tercermin pada hasil yang diciptakan. Pengawasan kinerja harus dilakukan secara wajar antara pemimpin, perwakilan, dan bawahan melalui pemahaman kerja berdasarkan serangkaian tujuan, rencana, dan kemampuan yang disepakati bersama.

Tujuan kinerja adalah menyamakan tujuan kinerja individual dengan tujuan perusahaan berorientasi mewujudkan kinerja yang baik (Rumawas, 2021). Tentu saja, setiap bisnis pada umumnya mengharapkan kinerja yang baik dari perwakilannya. Kinerja yang unggul dibingkai oleh kesadaran setiap pekerja dalam mengerjakan tugasnya yang telah sepenuhnya ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja merupakan instrumen untuk mengukur tingkat pencapaian eksekusi pekerja. Evaluasi untuk menilai pelaksanaan kinerja adalah dilihat dari disiplin yang diterapkan, hasil yang diberikan karyawan tepat waktu, kompensasi yang diberikan, jenjang karir, pengetahuan, lingkungan kerja.

Disiplin kerja adalah sebuah siklus menumbuhkan sikap mengikuti, serta mengembangkan dengan pedoman yang berwenang (Tsauri, 2013). Disiplin harus dibarengi dengan hasil eksekusi yang baik. Disiplin kerja adalah penerimaan dan ketaatan terhadap norma-norma baik lisan maupun non lisan, serta mempunyai pilihan melaksanakannya dan mengakui persetujuan tersebut (Sastrohadiwiryo,

2013). Disiplin sangat penting bagi individu dan asosiasi. Disiplin menunjukkan suatu mentalitas terhadap penghormatan pada peraturan perundang-undangan organisasi (Sutrisno, 2017).

Tentu saja, setiap bisnis pada umumnya mengharapkan kinerja yang baik dari perwakilannya. Terkadang saat bekerja sering kali terjadi permasalahan waktu sehubungan dengan kinerja pekerja yang disebabkan oleh beberapa hal. Evaluasi untuk menilai pelaksanaan disiplin adalah ketepatan waktu, kehandalan, konsistensi terhadap pedoman organisasi, dan kewajiban dalam menjalankan peraturan.

Perusahaan dan tenaga kerja juga menjalin kerjasama dimana hubungan simbiosis mutualisme. Dimana selain perusahaan menginginkan bahwa kinerja yang harus sesuai dengan keinginan perusahaan dan para pekerja membutuhkan apa yang mereka butuhkan melalui kerja keras yang disebut kompensasi.

Kompensasi adalah imbalan yang diterima tenaga kerja sebagai pelayanan yang mereka berikan (Widyawati, 2018). Kompensasi juga harus disertai dengan kinerja yang baik dalam mewujudkan suatu organisasi. Penilaian kompensasi dapat bermacam-macam jenisnya, seperti insentif, tunjangan, dan fasilitas yang didapat saat bekerja, serta upah dan gaji.

Sedangkan menurut (Widyaningrum & Siswati, 2017) kompensasi adalah semua hal diperoleh perwakilan baik uang tunai maupun uang non tunai, serta insentif untuk dorongan membangkitkan semangat perwakilan agar berusaha mencapai efisiensi yang lebih tinggi. Menurut (Sari, 2019) kompensasi adalah

bayaran sebagai uang diperoleh dari imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

PT. Mitra Agrolika Sejahtera atau yang biasa disebut PT. MAS adalah perusahaan disektor kelapa sawit. PT. MAS memiliki fasilitas industri kelapa sawit dan juga memiliki perkebunan kelapa sawit. PT. MAS memiliki kantor yang terletak di Jln. Jatayu No. 91, The Hok, Kecamatan Jambi Selatan, Kota Jambi, 36126. Sementara lini produksi kelapa sawit berlokasi di Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. Sumber daya manusia yang bekerja di PT. MAS memiliki 64 pekerja, dengan setiap divisi menjadi 2 bagian. 2 segmen ini terdiri dari kantor dan area fungsional di area Bahar.

Tabel 1.1. Data Jumlah Karyawan

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manajer	3 Orang
2	Accounting	6 Orang
3	Purchasing	3 Orang
4	Hrd	4 Orang
5	Finance	2 Orang
6	Marketing	1 Orang
7	Tax	5 Orang
8	Umum	6 Orang
9	Satpam	2 Orang
10	Ass. GM	5 Orang
11	KTU	2 Orang
12	Ass. Field	8 Orang
13	Sortasi	2 Orang
14	Staff	6 Orang
15	HSE	2 Orang
16	Ass. Proses	2 Orang
17	Infrastruktur	2 Orang
18	Mekanik	2 Orang
19	Ass. Traksi	1 Orang
Total		64 Orang

PT. MAS divisi kantor terdiri dari 31 pekerja, sedangkan area fungsional terdiri dari 33 perwakilan. PT. MAS berperan besar dalam menggarap kualitas dan sifat sumber daya manusia untuk memberikan hasil (minyak kelapa sawit) yang diciptakan. Untuk mewujudkan hal tersebut tidak lepas dari isu kinerja para perwakilan yang bekerja di organisasi tersebut. Penilaian kinerja yang diterapkan oleh PT. MAS ini adalah laporan yang diberikan tepat waktu, disiplin dalam bekerja apakah tugas yang diserahkan sudah memenuhi standar yang diinginkan, output/ hasil yang diberikan karyawan apakah sudah sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut untuk memberikan kompensasi serta tunjangan yang diberikan sebagai imbal jasa.

Sebagai perusahaan yang sangat besar, perusahaan tidak bisa lepas dari masalah pelaksanaan dalam mencapai hasil terbaik. Berkaitan dengan rendahnya tingkat kinerja, terdapat juga beberapa keanehan seperti rendahnya disiplin yang diterapkan karyawan dan kompensasi.

Disiplin yang diterapkan PT. MAS ini sudah berlangsung sejak lama. Pertama disiplin yang diterapkan PT. MAS adalah menerapkan ketepatan waktu jam karyawan, absensi yang tidak masuk, telat, sakit, dan izin. Selanjutnya disiplin yang diterapkan PT. MAS ini adalah melarang karyawan merokok dijam bekerja serta bermain game seperti mobile legend dan izin harus menggunakan surat izin keluar.

Permasalahan yang terjadi bisa bermula dari kebiasaan, lingkungan kerja internal atau permasalahan individu yang terus bosan bekerja sehingga menyebabkan berkurangnya kedisiplinan. Ketidakdisiplinan kerja yang sering

terjadi di PT. MAS adalah keterlambatan dalam mematuhi jadwal kerja, dimana banyak pekerja yang tiba di tempat kerja lebih lambat dari jam kerja yang ditentukan dan pulang pada waktu yang tepat, meskipun dalam penerapannya alat penanda atau fingerprint mampu menentukan tingkat partisipasi karyawan, namun masih banyak karyawan yang menyalahgunakan peraturan tersebut.

Tabel 1.2. Daftar Presentase Kehadiran Karyawan PT. MAS

Bulan	Minggu	Jumlah		%	Keterangan		%
		Masuk	Telat		Sakit	Izin	
Agustus	Minggu-1	58	3	5,17	2	1	5,17
	Minggu-2	60	4	6,67	-	-	0
	Minggu-3	57	6	10,52	1	-	1,75
	Minggu-4	58	5	8,62	-	1	1,72
Septem ber	Minggu-1	57	6	10,52	1	-	1,75
	Minggu-2	54	7	12,96	-	3	5,55
	Minggu-3	56	5	8,92	2	1	5,35
	Minggu-4	59	4	6,77	-	1	1,69

Dapat dilihat dari tabel 1.2. bahwa diminggu pertama bulan agustus sebanyak 3 orang telat dengan presentase sebesar 5,17% dari total karyawan yang masuk, sedangkan sebesar 5,17% tidak hadir dengan jumlah 2 orang sakit dan 1 orang izin. Minggu kedua bulan agustus terjadi peningkatan sebesar 1,5 % dari minggu pertama dengan sebanyak 4 orang telat dengan presentase sebesar 6,67 % dari total karyawan yang masuk, dan tidak ada karyawan yang sakit ataupun izin.

Minggu ketiga bulan agustus terjadi peningkatan sebesar 3,85 % dengan sebanyak 6 orang tidak hadir dengan presentase sebesar 10,52 % dari total karyawan yang masuk, sedangkan sebesar 1,75 % tidak hadir dengan jumlah 1 karyawan sakit. Sedangkan minggu keempat bulan agustus terjadi penurunan 1,9 % dari minggu ketiga dengan sebanyak 5 orang telat dengan presentase sebesar 8,62 %, sedangkan sebesar 1,72 % tidak hadir dengan jumlah 1 orang izin.

Peningkatan terjadi dari minggu terakhir bulan Agustus ke minggu pertama bulan September dengan peningkatan 1,9 % dengan sebesar 6 orang telat dari karyawan yang masuk, sedangkan sebesar 1,75% tidak hadir dengan jumlah 1 orang yang sakit. Minggu kedua terjadi peningkatan sebesar 2,44 % dibandingkan minggu pertama dengan jumlah 7 orang yang telat, sedangkan 5,55 % karyawan tidak hadir dengan jumlah 3 orang izin. Sedangkan terjadi penurunan antara minggu kedua ke minggu ketiga 4,06 % dengan sebesar 5 karyawan yang telat dari total karyawan yang masuk, sedangkan sebesar 5,35 % tidak hadir dengan jumlah 2 orang sakit sedangkan 1 orang izin.

Minggu terakhir bulan September terjadi penurunan sebesar 2,15 % dengan 4 orang yang telat, sedangkan karyawan yang tidak hadir sebanyak 1,69 % dengan jumlah 1 orang sakit. Rendahnya tingkat disiplin pekerja seharusnya terlihat dari tingkat keterlambatan dan banyaknya tenaga kerja yang absen seperti tertular dan cuti. sakit dan izin yang meningkat. Perusahaan harus menekankan masalah kedisiplinan kepada karyawan karena disiplin kerja memang sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi untuk mempersiapkan karakter pekerja agar secara umum dapat menunjukkan eksekusi yang baik (Kawulusan, 2016).

Masalah berikutnya tidak mengikuti pedoman perusahaan, yaitu “dilarang merokok di tempat kerja”. Hal ini terlihat dari karyawan yang banyak merokok, khususnya laki-laki, pada saat jam kerja berlangsung, padahal hal ini dicantumkan dalam kantor PT. MAS bahwa dilarang merokok di tempat kerja namun hal ini masih disalahgunakan karena tidak adanya disiplin dari kepribadian karyawan tersebut. Ketidaksiplinan yang ditimbulkan oleh kecenderungan kebiasaan

tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ditunjukkan oleh (Vallennia et al., 2016) hasil dari observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin berdampak pada kinerja PT. Perwakilan Sinar Sosro Rancaekek.

Selain masalah disiplin kerja, hal ini juga mungkin terkait dengan kompensasi perusahaan yang mempengaruhi kinerja. Terkait hal ini merupakan masalah yang sensitif jika dikaitkan dengan kemungkinan untuk memenuhi kebutuhan, terutama ketika tingkat kebutuhan terus meningkat, kompensasi yang diberikan masih dipandang tidak memadai. Pemberian imbalan yang adil wajib dilakukan oleh setiap perwakilan karena mereka merasa dihargai atas usaha yang telah mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi diberikan oleh PT. MAS adalah dalam bentuk tunjangan jabatan, insentif uang, perjalanan dinas, insentif lembur, asuransi kesehatan bagi karyawan tetap dan klaim kesehatan bagi karyawan tetap bukan kontrak dan fasilitas sesuai dengan kemampuan dan kewajiban yang diselesaikan dan dilibatkan. Tunjangan disini adalah sebagai BPJS KetenagaKerjaan dan BPJS Kesehatan. Sedangkan untuk insentif diberikan seperti yang ditunjukkan oleh kemampuan pekerja. Klaim kesejahteraan diberikan oleh perusahaan jika pekerja pergi ke spesialis untuk bekerja bukan karyawan kontrak.

Jika dilihat organisasi memberikan imbalan yang pantas atas kemampuan yang diberikan oleh perwakilan tersebut. Bahkan mereka yang berada di tingkat pimpinan dan bahkan pengurus cabang pun mendapatkan fasilitas seperti transportasi untuk berpegian. Namun, para pekerja dalam hal tindakan kompensasi menyatakan bahwa hasil yang diberikan tidak sesuai dengan

komitmen yang diberikan. Contoh yang dirasakan para karyawan adalah ketika mereka bekerja di luar jam kerja, mereka tidak mendapatkan dorongan insentif tambahan waktu sehingga menurunkan kepercayaan dan kinerja dari pekerja. Sementara itu, jumlah uang perjalanan pengiriman barang yang sebenarnya untuk pengemudi tidak meningkat dari tahun ke tahun meskipun biaya pokok makanan meningkat sehingga berdampak pada hasil dari tenaga kerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja perusahaan. Ditunjukkan oleh (Sari, 2019) hasil dari observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berdampak pada kinerja PT. Perwakilan Sinar Sosro Rancaekek.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa kedua variable tersebut mempunyai dampak yang kuat terhadap kinerja. Temuan dari penelitian oleh (Junaidi & Lestari, 2017) menunjukkan kedua variabel sekaligus berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Terlebih lagi, menurut (Isvandiari, 2017) dari penelitian ini mengamati terdapat dampak bersamaan menunjukkan kedua variable berdampak terhadap kinerja karyawan.

Melakukan kinerja maksimal, PT. MAS mengakui pentingnya kerjasama dalam suatu kelompok agar kinerja dapat ditingkatkan. Prestasi suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari kontribusi kinerja masing-masing individu di dalamnya. Peran pekerja memiliki dampak signifikan pada kemajuan organisasi, dan sejauh mana kepemimpinan memengaruhi secara langsung kinerja individu bawahan dalam manajemen kinerja.

Dengan memusatkan perhatian pada kedua komponen tersebut, khususnya disiplin kerja dan kompensasi, merupakan cara pandang asosiasi karena dapat

menciptakan tempat kerja yang kondusif dan dapat bekerja sama untuk meningkatkan rasa percaya diri atau kolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya di PT. MAS. Maka karena itu, berdasarkan uraian di atas, pencipta mengangkat judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agrolika Sejahtera”**.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dijelaskan dalam tugas akhir ini dirumuskan sebagai berikut, dengan mempertimbangkan konteks yang diberikan:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agrolika Sejahtera?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agrolika Sejahtera?
3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agrolika Sejahtera?

1.3. Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas dan supaya penulis lebih terarah, maka penulis melakukan pembatasan masalah. Tujuan adanya pembatasan masalah ini agar ruang lingkup peneliti tidak perlu luas untuk menghindari kesalahan dan menyimpang dari pokok permasalahan serta tujuan yang dicapai. Penelitian ini terfokus pada PT. MAS. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Responden yang diamati adalah karyawan kantor yang bekerja di PT. MAS

3. Variabel yang diteliti terbatas pada masalah disiplin kerja, kompensasi, kinerja karyawan pada PT. MAS.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agrolika Sejahtera.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agrolika Sejahtera.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agrolika Sejahtera.

1.5. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini, diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi tempat perkuliahan : membantu mengelola dan menyampaikan informasi buku ke mahasiswa.
2. Bagi siswa : mempermudah mencari informasi buku yang dibutuhkan.
3. Bagi penulis : menambah wawasan mengenai management sebagai suatu informasi yang diperoleh di bangku kuliah untuk berkelanjutan dengan dunia kerja saat ini.