

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kondisi perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan disiplin kerja. Menurut Edison (2016:205) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi menurut Wibowo (2014:289) yakni seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya, perusahaan memberikan

imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang digunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik karyawan maupun perusahaan. Menurut Sinambela (2016:234-235) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu kinerja dan produktivitas, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai permintaan tenaga kerja serikat pekerja dan undang-undang serta peraturan yang berlaku.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Menurut Sutrisno (2016:85) penyesuaian diri dari tiap karyawan terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu keadaan yang tertib dan bebas dari kekaucauan-kekacauan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dimilikinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu baik bagi pimpinan maupun karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sinambela (2016:356) yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Selain kompensasi dan disiplin, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, Menurut Wibowo (2014:271) setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi karyawan dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkatkan budaya organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Wibowo (2014:283-286) yaitu keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

Banyak faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Dermawan (2019:140) bahwa, absensi dapat dijadikan sebagai faktor pengukuran kinerja karyawan. Kegiatan organisasi diperusahaan tidak akan berjalan secara optimal tanpa kehadiran karyawan. Oleh sebab itu, tingkat absensi merupakan salah satu yang menunjang kinerja karyawan. Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan rekapitulasi tingkat absensi karyawan produksi PT. Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang tahun 2019-2021.

Tabel 1.1 Jumlah Produksi PT. KAWASAKI MOTOR INDONESIA PLANT CIKARANG 2019-2021

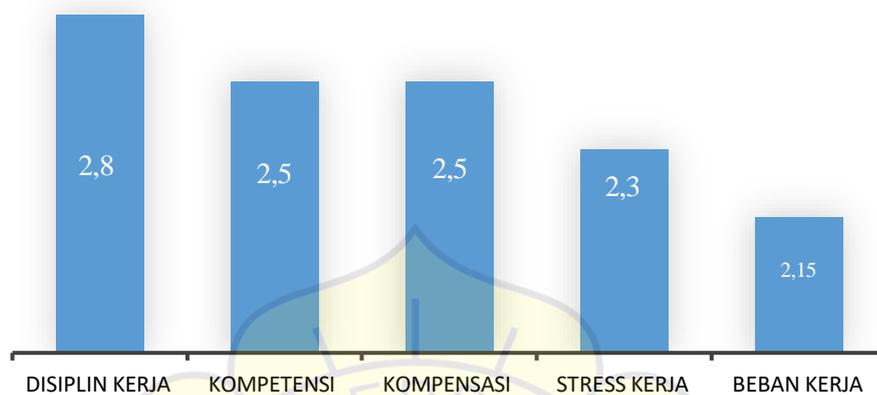
Tahun	Target Bagian Produksi	Realisasi Bagian Produksi	Persentase Pencapaian
2019	2100	2035	97%
2020	2184	1934	88.5%
2021	2220	1620	73%

Sumber: Bagian Produksi PT. Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang 2021

Berdasarkan Tabel 1.1, dilihat dari Target bagian Produksi dari tahun ke tahun mengalami peningkatan pada tahun 2019–2021. Namun rata-rata produksinya mengalami penurunan pada tahun 2019-2021. Hal tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor yang membuat kinerja karyawan menurun diantaranya adalah disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi kerja. Menurut Robbins (2016:260) salah satu indikator kinerja karyawan adalah target kerja yang tercapai.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan yang mengalami penurunan kinerja pada tahun 2019-2021, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 20% dari jumlah karyawan 80 orang yang akan dijadikan responden penelitian ini mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dengan variabel berupa beban kerja, kompensasi, kompetensi, stress kerja, dan disiplin kerja. Hasil pra-survey yang diisi 16 orang responden, menghasilkan data sebagai berikut:

Variabel yang mempengaruhi Kinerja karyawan

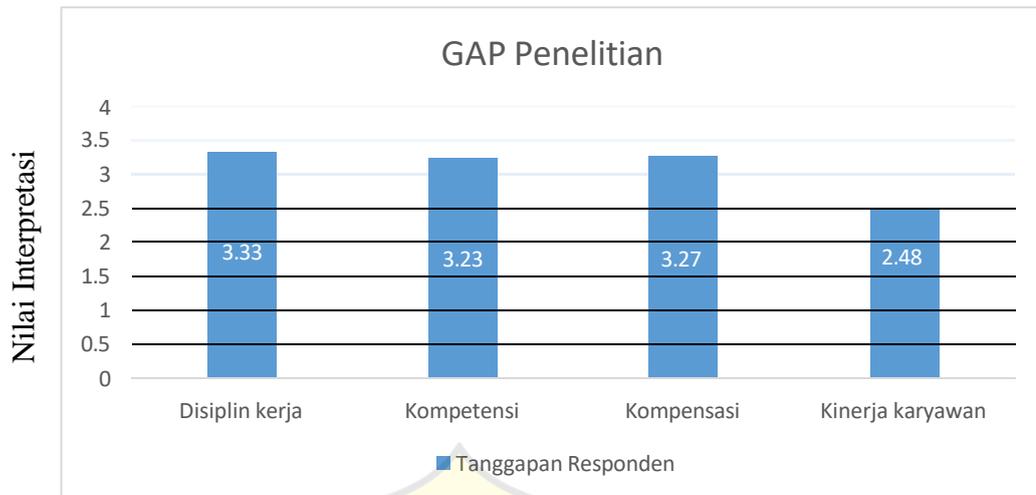


Sumber : data diolah penulis pada tahun 2023

Gambar 1.1 Hasil Pra – Survey Variabel

Dari gambar 1.1 hasil prasurvey tersebut, maka di tetapkan variabel yang mempunyai nilai tinggi untuk dijadikan peneliti selanjutnya untuk mengetahui permasalahan yang ada di PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang yaitu Disiplin kerja, Kompetensi dan Kompensasi.

Selanjutnya peneliti melakukan penyebaran kuesioner untuk mengetahui pengukuran kinerja karyawan terhadap variabel yang akan diteliti yaitu disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi yang dijelaskan melalui hasil grafik berikut:



Sumber : Data diolah penulis pada tahun 2023

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.3 maka interpretasi nilai disiplin kerja rata-rata 3,33 yang artinya bahwa disiplin kerja sangat tinggi, selanjutnya interpretasi nilai Kompetensi rata-rata 3,23 yang artinya bahwa kondisi kompetensi tinggi, lalu ada interpretasi nilai kompensasi rata-rata sebesar 3,27 yang artinya bahwa kompensasi sangat baik, dan kemudian interpretasi nilai kinerja karyawan rata-rata sebesar 2,48 yang artinya kinerja karyawan rendah.

Dari latar belakang dan permasalahan yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ” **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang (Study Kasus pada Karyawan Bagian Produksi)**”

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang sedang terjadi di PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Karyawan PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang sangat tinggi, namun Kinerja Karyawan rendah.
2. Kompetensi Karyawan PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang tinggi, namun Kinerja Karyawan rendah.
3. Kompensasi Karyawan PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang sudah sangat baik, namun Kinerja Karyawan rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, maka ruang lingkup masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada variabel Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian Poduksi PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawasaki Motor Indonesia Plant Cikarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya untuk mengelola kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

3. Bagi Peneliti

Penulis mendapatkan dan menambah pengetahuan serta wawasan mengenai bidang sumber daya manusia secara riil, khususnya mengenai tentang disiplin kerja, kompetensi, kompensasi dan Kinerja karyawan.

