

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dapat beroperasi dengan cara menggabungkan beberapa sumber daya yang ada, untuk menghasilkan barang atau jasa yang dapat dipasarkan guna mencapai target yang di tentukan oleh perusahaan tersebut. Salah satunya adalah sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja. Tenaga kerja atau karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan. Karena karyawan memiliki keterampilan, bakat dan tenaga yang bisa disalurkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan dapat dilihat dari tingkat kinerja dan produktivitas tenaga kerjanya. Hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hubungan yang saling bergantung dan menguntungkan kedua belah pihak. Di dalam dunia bisnis, perusahaan dituntut untuk menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

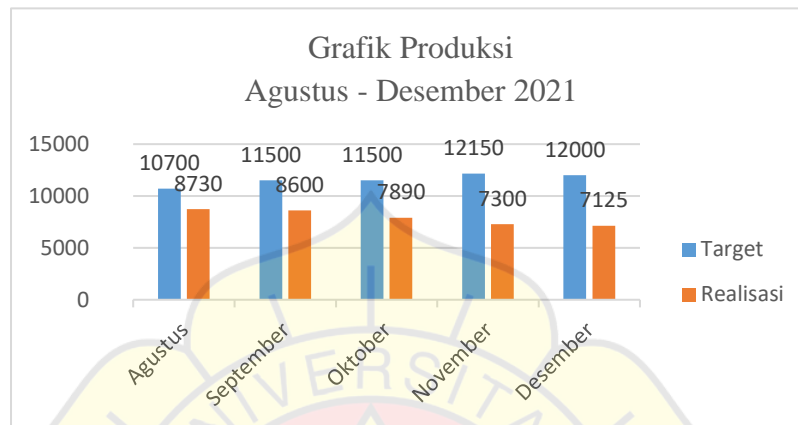
PT Axioo Indonesia merupakan salah satu perusahaan elektronik di indonesia yang memproduksi atau menyediakan komputer. Notebook atau laptop sejak tahun 2004. Berada di jalan Inspeksi Pam No.168, Cakung,

Jakarta Timur. Melalui berbagai produk yang telah dipasarkan diseluruh Indonesia, Axioo telah mendapat penghargaan sebagai *1st champion of Indonesia Original Brand 2015, Product kategori Local Tablet*. Axioo adalah salah satu komputer merek lokal yang berhasil menembus jajaran produk dunia dan menjadi salah satu produk yang mengadopsi prosesor *Intel Core* generasi kedua. Kemampuan Model Hibrida untuk memahami kebutuhan saluran distribusi menggabungkan kemampuan pengelolaan kerjasama dengan vendor komponen yang kemudian menghasilkan *notebook solutions* yang tepat untuk segmen pasar sehingga hal ini terus menjadi keberhasilan perusahaan Axioo.

Menurut Heidjrahman (2018:188) Kinerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semua perusahaan menganggap bahwa karyawan bagian produksi merupakan sumber daya yang sangat penting. Karyawan bagian produksi memegang kendali dalam proses produksi. Lancar atau tidaknya sebuah perusahaan dalam memproduksi tergantung pada karyawan produksi tersebut.

Kinerja karyawan kontrak menjadi perhatian di PT Axioo Indonesia. Kualitas kinerja karyawan berhubungan erat dengan kualitas perusahaan. Dari hasil observasi wawancara dengan karyawan kontrak PT Axioo Indonesia, diperoleh data yang menunjukkan kinerja karyawan yang menurun selama

lima bulan terakhir. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya target produksi perusahaan dari selama bulan Agustus 2021 - Desember 2021 yang penulis rangkum seperti gambar berikut :



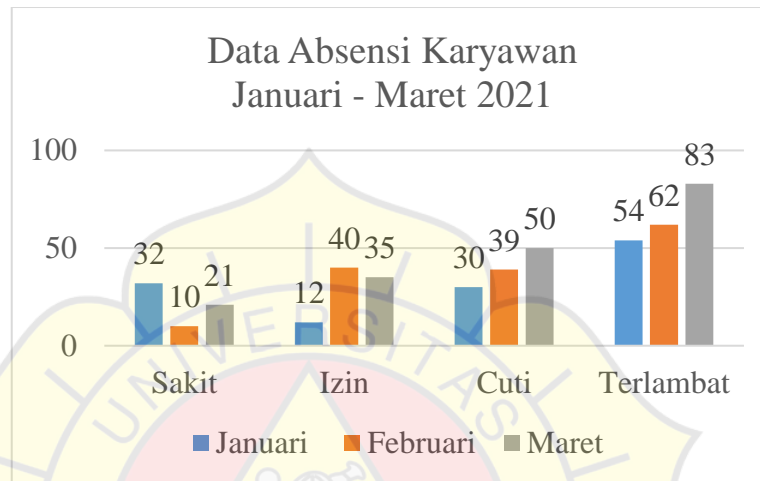
Sumber: PT Axioo Indonesia Cabang Cakung

Gambar 1.1

Grafik Produksi Bulan Agustus s/d Desember 2021

Berdasarkan grafik diatas, dapat diketahui bahwa dalam lima bulan terakhir terjadi fluktuatif dengan trend menurun. Dimana pada bulan Agustus target produksi 10.700 unit dan realisasi produksi 8.730 unit, bulan September target produksi 11.500 unit dan realisasi produksi 8.600 unit, bulan Oktober target produksi 11.500 unit dan realisasi produksi 7.890 unit, bulan November target realisasi 12.150 unit dan realisasi produksi 7.300 unit, dan bulan Desember target produksi 12.000 dan realisasi 7.125 unit.

Adanya penurunan kinerja karyawan kontrak PT Axioo Indonesia Cabang Cakung ini dapat mempengaruhi tingkat kualitas perusahaan, dilihat dari data karyawan tingkat absensi yang semakin menurun pada tiga bulan terakhir.



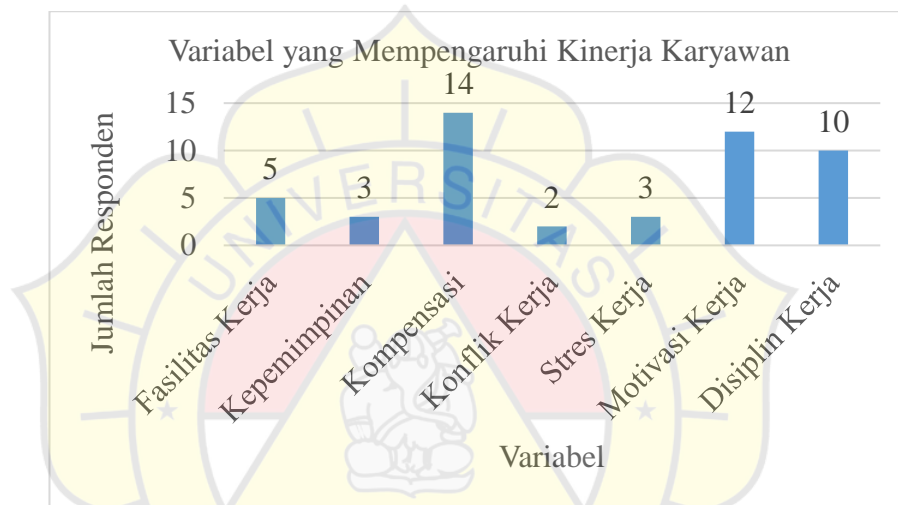
Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2022

Gambar 1.2 Grafik Absensi Karyawan kontrak Bulan Januari s/d Maret 2022

Dari gambar diatas diketahui bahwa, selama bulan Januari karyawan sakit mengalami penurunan pada bulan february dan naik pada bulan maret. Karyawan yang izin mengalami kenaikan pada bulan february dan mengalami penurunan pada bulan maret. Selanjutnya, karyawan yang mengajukan cuti mengalami kenaikan tiap bulan. Sedangkan karyawan yang terlambat mengalami kenaikan tiap bulan. Dari data tersebut dapat kita ambil kesimpulan bahwa karyawan yang mengajukan cuti dan terlambat menunjukkan bahwa kedisiplinan dan semangat kerja karyawan kurang baik. Karena karyawan

yang disiplin dan mempunyai semangat kerja pasti akan datang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan lebih rajin dalam absensi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan perlu diketahui untuk dijadikan acuan sebagai penentu variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Axioo Indonesia Cabang Cakung dapat dilihat pada gambar 1.2 sebagai berikut:



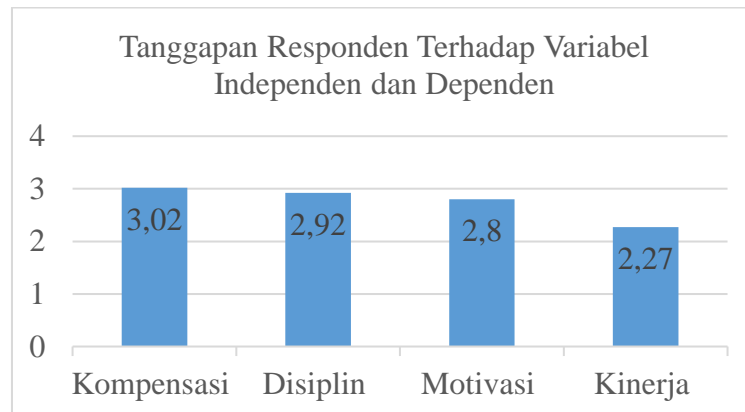
Sumber: Data Diolah Peneliti pada tahun 2022

Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Variabel - variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dari Gambar diatas menunjukkan bahwa ada 3 variabel tertinggi yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja. Dari hasil penyebaran kuesioner dengan 15 orang karyawan PT Axioo Indonesia Cabang Cakung didapatkan informasi terkait ketidakpuasan dalam penerimaan kompensasi, hal ini berkaitan dengan bonus, tunjangan serta insentif yang didapat. Dengan perbandingan

beberapa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang sama, masa kerja yang sama, tanggungan yang sama, dan beban kerja yang sama, tetapi memiliki pendapatan yang berbeda. Kondisi ini menimbulkan berbagai pertanyaan diantara karyawan kontrak PT Axioo Indonesia Cabang Cakung. Selain kompensasi, disiplin kerja juga menjadi faktor dalam kinerja kerja karyawan, karena disiplin kerja yang tertib akan memberikan pengaruh positif untuk karyawan lain baik senior dan karyawan junior. Disiplin kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga tercapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang disiplin karyawan untuk mencapai target. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai disiplin kerja apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawannya.

Dengan demikian penulis juga melakukan survei pendahuluan dengan 15 kuesioner pada karyawan PT Axioo Indonesia Cabang Cakung sebagai responden dengan variabel kompensasi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai variabelnya. Dari hasil observasi awal diperoleh hasil olah data dijelaskan melalui gambar berikut ini:



Sumber: Data diolah peneliti pada tahun 2022

**Gambar 1.4 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi
Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Pada PT Axioo Indonesia
Cabang Cakung**

Berdasarkan gambar grafik 1.3 diketahui bahwa kompensasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3.02 dimana berdasarkan tabel 3.4 halaman 63 interpretasi artinya Baik, dilanjutkan dengan disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,92 yang artinya tinggi, selanjutnya motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,80 yang artinya tinggi, kemudian kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 2,27 yang artinya rendah. Mengacu pada penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mengacu pada penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isvandiar (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi, dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa turunya kinerja karyawan disebabkan salah satunya oleh faktor kedisiplinan, Dari hasil wawancara dengan *Leadership* didapatkan informasi bahwa dilihat dari absen karyawan baik absen manual maupun absen *fingerprint* PT Axioo Indonesia ditemukan masih banyak karyawan yang datang terlambat. Dari hasil observasi juga didapati karyawan pulang sebelum jam kerja selesai sehingga tidak mencapai target yang telah ditentukan. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi terganggu karena kurangnya kenyamanan yang didapatkan karyawan dalam bekerja. Kemudian, faktor kedisiplinan kerja yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja adalah hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, sehingga menimbulkan kesenjangan dalam bekerja sama.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Bahaya motivasi kerja diakibatkan karena kompensasi baik gaji

maupun upah, dan kurangnya apresiasi atas hasil kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh untuk memberi semangat bagi karyawannya dan cara pemimpin menerapkan peraturan, serta cara memimpin akan berpengaruh kepada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kurang apresiasi atas hasil kerja dibiarkan maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam jangka pendek, motivasi yang kurang didapat untuk karyawan yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, bermalas-malasan, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan kurang mendapat motivasi kerja maka dia tidak mampu lagi bekerja dengan baik diperusahaan, pada tahap yang semakin parah baik secara fisik maupun mental, sehingga membuat karyawan akan mengundurkan diri.

Dalam wawancara dengan karyawan PT Axioo Indonesia Cabang Cakung, motivasi kerja yang dapat diketahui adalah dengan banyak dan sulitnya tuntutan atau target yang akan dicapai membuat karyawan merasa terbebani, ditambah lagi ketika melakukan kesalahan akan mendapat teguran dan mendapat surat peringatan, dengan merasa terbebannya karyawan akan mengurangi motivasi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan dan mengambil penelitian di lingkungan kerja PT Axioo Indonesia, yang

merupakan instansi yang bergerak di bidang produksi laptop, yang berlokasi di Cakung Jakarta Timur dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK PT AXIOO INDONESIA CABANG CAKUNG”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini, adalah:

1. Kompensasi yang baik, namun kinerja karyawan kontrak pada PT Axioo Indonesia rendah.
2. Motivasi kerja yang tinggi, namun kinerja karyawan kontrak pada PT Axioo Indonesia Cabang Cakung.
3. Disiplin kerja yang baik, namun karyawan kontrak pada PT Axioo Indonesia Cabang Cakung.
4. Kompensasi baik, disiplin kerja tinggi, dan motivasi kerja yang tinggi tetapikaryawan kontrak pada PT Axioo Indonesia Cabang Cakung rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Pengaruh Kompensasi, Displin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan kontrak PT Axioo Indonesia Cabang Cakung. Sedangkan responden yang digunakan adalah karyawan kontrak PT Axioo Indonesia Cabang Cakung.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kontrak PT Axioo Indonesia Cabang Cakung?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kontrak PT Axioo Indonesia Cabang Cakung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kontrak PT Axioo Indonesia Cabang Cakung?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kontrak PT Axioo Indonesia Cabang Cakung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kontrak PT Axioo Indonesia Cabang Cakung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan kontrak PT Axioo Indonesia Cabang Cakung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap Kinerja karyawan kontrak PT Axioo Indonesia Cabang Cakung.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan kontrak PT Axioo Indonesia Cabang Cakung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan memperoleh dua manfaat, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan kontrak PT Axioo Indonesia Cabang Cakung.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataannya dalam praktek. Dalam teori adalah penguasaan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari dalam perkuliahan. Dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak PT Axioo Indonesia Cabang Cakung dan dapat mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas Darma Persada

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.