

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan.

Pada saat ini persaingan antar penyedia komunikasi jaringan seluler di Indonesia sudah semakin ketat. Untuk memenangkan persaingan ataupun sekedar bertahan dalam persaingan saat ini, perusahaan haruslah mampu memiliki visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan perusahaan yang seefektif dan seefisien mungkin. Hal ini berdampak pada jaringan yang ada untuk bisa menghasilkan komunikasi yang baik dan jaringan seluler yang kuat dan cepat untuk kebutuhan masyarakat saat ini.

Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan tersebut.

Terdapat faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan di PT.Berkah Karunia Kreasi adalah :

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, (Hasibuan dalam Barnawi 2012: 112), disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya tanggung jawab akan tugas masing-masing serta meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja para karyawannya.

Fenomena disiplin kerja yang terjadi di PT. Berkah Karunia Kreasi lebih terkait dengan masalah kehadiran atau absensi dimana karyawan yang seharusnya masuk jam kerja pukul 08:00 sampai dengan pukul 17:00 tapi masih banyak yang tidak hadir atau datang dengan jam semauanya, kedisiplinan karyawan pada PT. Berkah Karunia Kreasi masih terlihat dan terkesan kurang ditaati. Sehingga, dijumpai berbagai pelanggaran disiplin karyawan yang berdampak tidak adanya peraturan datang tepat waktu yang di taati dan ataupun beban yang harus diselesaikan menjadi berlarut-larut. Sehingga akan sulit menyelesaikannya.

Hal ini, sering terjadi Karena kurangnya pengendalian dan kontrol internal yang dilakukan oleh atasan langsungnya dan kurangnya kesadaran

karyawan yang bertemperamen cuek, maupun acuh untuk berdisiplin diri. PT. Berkah Karunia Kreasi dengan tingkat absensi karyawan yang semakin tinggi setiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

Table 1.1
Data Absensi Karyawan
(Bulan Oktober – Desember 2017)

Bulan	Absensi			Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan			
Oktober	5	9	12	26	54	48%
November	7	4	10	21	53	40%
Desember	11	9	7	27	52	52%

Dari table diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Berkah Karunia Kreasi dalam 3 bulan terakhir pada tahun 2017 mengalami naik turun. Angka yang ditunjukkan cukup berfluktuatif. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan desember yang mencapai presentase 52%.

Kepemimpinan adalah interaksi saling mempengaruhi antara pemimpin dengan para pengikutnya. Ilmu kepemimpinan tidak hanya membahas masalah yang berhubungan dengan pemimpin dan kepemimpinan (*leader and leadership*), akan tetapi juga membahas masalah kepengikutan

(followership)(wirawan,2013:8). Fenomena gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Karunia Kreasi yaitu :

Tabel 1.2

HASIL SURVEY KARYAWAN PT. BERKAH KARUNIA KREASI

Karyawan (Inisial)	Arahan Pimpinan	Tugas/kerjaan yang diberikan	Pengawasan Pimpinan
A	Jelas	Terpenuhi	Cukup tegas
B	Kurang jelas	Tidak Terpenuhi	Tidak tegas
C	Kurang jelas	Tidak terpenuhi	Tidak tegas
D	Kurang Jelas	Kurang Terpenuhi	Tidak tegas
E	Tidak jelas	Kurang terpenuhi	Cukup tegas

Berdasarkan hasil survey karyawan diatas dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang berpendapat kurang jelas dalam mendapatkan arahan dari pimpinan sehingga tugas/pekerjaan yang diberikan menjadi tidak terpenuhi dan juga ditambah dengan tidak tegas nya pimpinan dalam mengawasi para karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk

bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2012:118)

Fenomena yang terjadi di PT. Berkah Karunia Kreasi terhadap kinerja karyawan yaitu, Kompensasi yang diberikan tidak hanya kepada karyawan yang mencapai target KPI diatas 80%, karena PT. Berkah Karunia Kreasi memberikan kebijaksanaan dengan memberikan 35% dari bonus terkecil yang ditetapkan perusahaan. Padahal jika dilihat dari peraturan yang ditetapkan, karyawan yang mendapat skor KPI dibawah 80% tidak akan mendapat bonus apapun dari perusahaan.

Tabel 1.3
Data Gaji Dan Kompensasi Karyawan

No	Target	Bonus yang didapat	Gaji pokok	Total Gaji Diterima
1	>100%	1.200.000	3.360.000	4.560.000
2	90% - 100%	800.000	3.360.000	4.160.000
3	80% - 90%	400.000	3.360.000	3.760.000
4	<80%	Tidak ada bonus	3.360.000	3.360.000

Pengertian kinerja atau performan cemerupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan kansasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Moeharionto (2012:69). Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran di tempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka judul yang dipilih dalam penelitian adalah **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BERKAH KARUNIA KREASI”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Karunia Kreasi?

2. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Karunia Kreasi?
3. Apakah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Karunia Kreasi?
4. Apakah disiplin kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Karunia Kreasi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Karunia Kreasi
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Karunia Kreasi
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Karunia Kreasi
4. Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan kompensasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Karunia Kreasi

2. Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi Peneliti

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Satya Negara Indonesia.
- b. Penelitian ini sangat membantu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, selain memperdalam ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini di harapkan dapat memperkaya kepustakaan, menjadikan bahan referensi dan menyajikan informasi mengenai disiplin kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca agar dapat diterapkan sebagai bahan pertimbangan dalam dunia kerja.