BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang – orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan diperushaan. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, dan pegawai. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan secara optimal sehingga tercapainnya tujuan suatu perusahaan.

Organisasi dan pegawai merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan , yang terdiri berbagai induvidu yang memiliki latar belakang kompensasi yang berbeda – beda dan saling bekerja sama satu dengan yang lain. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memilikin peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya lain, suatu organisasi perlu didukung oleh pegawai yang kualitas dan professional. Membangun dan berkembang sumber daya manusia ini bukan hanya menjadi tanggung jawab sektor pemerintah saja tetapi juga peran serta dari sektor swasta.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan moderen, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja induvidu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu

berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Setiap perusahaan memiliki ciri tersendiri, baik dalam hal tujuan, visi dan misi serta beragamnya sumber daya (karyawan) yang dimiliki. Tetapi pada dasarnya setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja terbaik dari seluruh karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efesien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi perusahaan dapat teratasi dengan baik.

PT. Surya Mustika Nusantara Depo Pasar Minggu adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor, produk yang didistributorkan oleh PT. Surya Mustika Nusantara Depo Pasar Minggu ialah memasarkan prodok Rokok camel PT. Surya Mustika Nusantara Depo Pasar Minggu mempunyai visi yaitu selalu memberikan kesempatan pegawainya dalam bentuk untuk pengembangan diri dan membantu setiap karyawan agar mampumenjadi seorang yang profesional dalam tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Perusahaan ini juga merupakan salah satu perusahaan multinasional yang memiliki visi dan misi yang sangat luar biasa adapun misinya yaitu kesulitan bekerja dalam perusahaan ini hanya ada pada diri sendiri. Ketika kita mampu mendorong diri untuk berkembang, perusahaan ini merupakan tempat yang tepat untuk mengembangkan diri.

PT. Surya Mustika Nusantara Depo Pasar Minggu telah bekerja sama dengan beberapa perusahaan ternama diantaranya PT. JTI (Japan Tombacoco International), PT. Karya Dibya Mahardika (KDM). Berikut data laporan

presentase penjualan PT. Surya Mustika Nusantara pada bulan Mei 2020 – Oktober 2020 seperti yang dapat peneliti sajikan dalam table berikut:

Table 1.1

Hasil presentase penjulan PT. Surya Mustka Nusantar Depo Pasar Minggu

(Priode Mei 2020 – Oktober 2020)

Month	**Target This Month**	**Sales (For The Month)**	**Achivement The Month**
Mei 2020	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.260.000.000	84%
Jun-20	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.215.000.000	81%
Jul-20	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.185.000.000	79%
Agu-20	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.170.000.000	78%
Sep-20	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.170.000.000	78%
Okt-20	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.140.000.000	76%

Sumber: Data Penjualan Tahunan PT. Surya Mustika Nusantara Depo Pasar Minggu

Dari table diatas menunjukan bahwa hampir setiap bulan mengalami penurunan pendapatan yang telah ditentukan oleh perusahaan, Dapat dilihat pencapaian dari bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Oktober 2020.

Absensi yang di dapat dari PT. Surya Mustika Nusantara Depo Pasar Minggu selama kurun waktu bulan Maret 2020 sampai dengan September 2020 dapat penulis sajikan seperti pada table dibawah ini:

Tabel 1.2

Frekuensi kehadiran karyawan PT. Surya Mustika Nusantara depo pasar minggu

Bulan	Sakit	Tanpa Keterangan	Keterlambatan Karyawan
Mar-20	5	2	10
Apr-20	7	4	13
Mei-20	7	7	16
Jun-20	8	9	19
Jul-20	10	11	20
Agu-20	12	15	23
Sep-20	15	17	25
Jumlah	64	65	126

Sumber: Data Absensi Tahunan PT. Surya Mustika Nusantara depo pasar minggu

Dari 65 karyawan yang bekerja pada PT. Surya Mustika Nusantara depo pasar minggu, ada 64 karyawan yang sakit, tanpa keterangan 65 karyawan dan keterlambatan terdapat 126 karyawan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa absensi juga mempengaruhi penyelesaian pekerjaan karyawan. Dengan adanya beberapa karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit. dimana tingkat tertinggi karyawan dengan alasan keterlambatan kerja. Semakin meningkatnya ketidak hadiran karyawan selama 7 bulan belakangan ini diduga menjadi penyebab kurang optimalnya kinerja perusahaan. Ketidak hadiran karyawan ini dapat merugikan karyawan lainnya dan berdampak pada oprasional perusahaan. Hal ini jelas akan mempengaruhi proses penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan membutuhkan waktu tambahan kerja (lembbur) dan pada akhirnya kinerja karyawan menjadi menurun.

Perubahan lingkungan yang begitu dinamis akan dihadapi oleh setiap organisasi. Organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dan bergerak cepat dengan

perubahan. Perubahan struktur organisasi perlu silakukan agar organisasi dapat segera merespon berbagai perusahaan.

Berdasarkan data pengembangan karier karyawan yang di dapatkan dari, yang selanjutnya penulisan seperti pada table dibawah ini:

Table 1.3

Daftar Pengembangan Karier Karyawan

Tahun	Jabatan	Jabatan baru
2019	Admin umum	Staff keuangan
	Staf gudang	Kepala gudang
	Leader SVP	Spv manajer
2020	Manajer	Area manajer

Sumber: Data Pengembangan Karier Tahunan PT. Surya Mustika Nusantara Depo Pasar Minggu

Dari table di atas menunjukan bahwa, selama tahun 2019 terdapat 3 karyawan yang mendapatkan jabatan baru, sedangkan 2020 hanya 1 karyawan yang mendapatkan jabatan baru.

Kurangnya pemberian jabatan pada karyawan, dikarenakan perusahaan memiliki aturan dalam pengembangan karier, salah satunya yaitu kenaikan jabatan bagi karyawan apabila ada karyawan yang berhenti bekerja atau terjadi penambahan jumlah staff karyawan pada departemen tertentu, atas permintaan pimpinan departemen. Hal ini akan mempengaruhi semangat kerja karyawan akan menurunkan dan tidak tertutup kemungkinan akan terjadi *turn over* karyawan atau meninggalkan perusahaan den menggantikan dengan karyawan baru pada akhirnya kinerja karyawan akan menurun.

Sedangkan dari pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dapat penulis sajikan pada table dibawah ini:

Tabel 1.4

Daftar kompensasi (prasurvey)

No	Kompensasi	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan saya	18	2	20
2	Saya merasa aman dengan asuransi yang diberikan perusahaan	18	2	20
3	Saya menerima insetif sesuai dengan kualitas pekerjaan yang di hasilkan	15	5	20
4	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan	8	12	20
5	Perusahaan memberikan bonus sesuai yang diharapkan	7	13	20

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Pada tabel hasil pra survey mengenai kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa bonus dan tunjangan yang diberikan masih belum sesuai dengan keinginan karyawan. Kompensasi yang di harapkan selain bonus yang sesuai, begitu pula juga dengan pemberian tunjangan dan insentif yang layak sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Disamping terdapatnya fenomena yang diatas, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu:

Menurut, penelitian yang dilakukan oleh Hardianti (2019) menyatakan bahwa secara persial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sisilya Kempa (2017) menyatakan bahwa secara persial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut, penelitian yang dilakukan oleh Aditya Faris Cahya Nugraha (2020) menyatakan bahwa secara persial pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Debrike Shiska Mudeng (2017) menyatakan pengembangan karier berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut, penelitian yang dilakukan oleh Nuráini (2017) menyatakan bahwa secara persial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nisa' Ulul Mafra (2016) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masalah adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka penulis ingin membahas masalah tersebut dengan judul:

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. SURYA MUSTIKA NUSANTARA DEPO PASAR MINGGU

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja PT. Surya Mustika Nusantara Depo Pasar Minggu?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja PT. Surya Mustika Nusantara Depo Pasar Minggu?
3. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Mustika Nusantara Depo Pasar Minggu?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Mustika Nusantara Depo Pasar Minggu?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Mustika Nusantara Depo Pasar Minggu?
6. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening PT. Surya Mustika Nusantara Depo Pasar Minggu?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening PT. Surya Mustika Nusantara Depo Pasar Minggu?

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagi berikut:

a. Untuk Mengetahui apakah Pengaruh Pengembangan Karier berpengaruh secara langsung terhadap Disiplin kerja pada PT. Surya Mustika Nusantara depo pasar minggu.
b. Untuk Mengetahui apakah Pengaruh Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Disiplin kerja pada PT. Surya Mustika Nusantara depo pasar minggu.
c. Untuk Mengetahui apakah Pengaruh Pengembangan Karier berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara depo pasar minggu.
d. Untuk Mengetahui apakah Pengaruh Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara depo pasar minggu.
e. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara depo pasar minggu.
f. Untuk Mengetahui apakah Pengembangan Karier berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan disiplin kerja pada PT. Surya Mustika Nusantara depo pasar minggu.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

g. Untuk Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja pada PT. Surya Mustika Nusantara depo pasar minggu.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi praktisi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengembangan kerier, kompensasi dan disiplin kerja, dan juga sebagai pedoman dalam pemecahan masalah diperusahaan khususnya bidang Sumber Daya Manusia, serta dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan dimasa sekarang atau masa yang akan datang.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan mengenai pengembangan kerier, kompensasi, disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti ini dapat digunaka sebagai salah satu contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya didunia bisnis. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepeda peneliti tentang berbagai masalah yang terjadi mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh perusahaan. Dan

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topi yang berkaitan.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA