BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di lingkungan bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dalam segala kebutuhan nya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu setiap organisasi perusahaa nuntuk senantiasa meningkatkan kualitas demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang.

Peranan penting bagi dinamisasi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Peranan sumber daya manusia diartikan sebagai bentuk kemampuan secara maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang mencakup seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut mulai dari perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan kegiatan sampai pada evaluasi hasil kegiatan.

Kinerja merupakan salah satu ukuran dari perilaku yang aktual ditempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja (Mathis dan Jackson, 2010). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan PT. Quanta QS Costindo Jakarta. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan konsultan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di dalam PT. Quanta QS Costindo. Kinerja karyawan selama ini dirasakan belum optimal atau menunjukkan masih terjadi penurunan dalam kinerjanya, hal ini dapat dilihat dari masih adanya faktor-faktor seperti disiplin kerja, pengembangan karir, kompensasi yang juga mengalami penurunan. Berikut adalah tabel Data Kinerja karyawan periode 2013-2015:

Tabel 1.1

Tingkat Penurunan Kinerja Karyawan PT. Quanta QS Costindo

Tahun 2013 - 2015

Tahun	Kuartal 1	Kuartal 2	Kuartal 3	Kuartal 4	Jumlah Presentase (%)
2013	30%	25%	15%	10%	80%
2014	25%	20%	18%	10%	73%
2015	14%	20%	15%	15%	64%

Sumber :Data Primer yang diolah PT. Quanta QS Costindo tahun 2015

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan selama 3 (tiga) tahun terakhir, dengan dibuktikan menurunnya kinerja karyawan dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015, yaitu dari tahun 2013 adalah 80%, tahun 2014 adalah 73%, dan tahun 2015 menurun menjadi 64%. Banyak masalah yang timbul berkaitan dengan menurunnya kinerja karyawan Pada PT.Quanta QS Costindo terutama yang dilatar belakangi dengan masalah disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi karyawan. Hal inilah yang kiranya membuat fungsi manajemen harus benar-benar mempertimbangkan secara lebih mendalam dalam rangka pengambilan keputusan yang berkaitan dengan disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi karyawan. Program disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi karyawan sangat diperlukan bagi karyawan lama maupun karyawan baru, hal ini tergantung pada kebutuhan

perusahaan itu sendiri. Disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi juga mendorong karyawan lebih produktif dalam bekerja karena karyawan tersebut sudah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawab serta berusaha mencapai tingkatan yang lebih tinggi.

Faktor yang menyebabkan menurunnya disiplin kerjadi PT. Quanta QS Costindo adalah kedisiplinan kerja karyawan beberapa kali terlihat karyawan tidak bertugas pada waktu jam kerja, beberapa karyawan merasakan kelelahan, kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja. Masih adanya karyawan yang keluar pada waktu jam kerja atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk merokok. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja karyawan dari segi kedisiplinan.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan diketahui bahwa selama ini tidak ada peraturan kedisiplinan yang jelas. Menurut Wahyu Agung, selama bekerja Pada PT. Quanta Qs Costindo belum ada peraturan mengenai jam masuk kerja karena masuk kerja jam berapapun tidak pernah dikenai sanksi. Selain itu, tidak ada tindak pendisiplinan yang jelas terhadap karyawan terutama bagian operasional yang sering keluar masuk kantor tanpa izin disaat jam kerja berlangsung.

Faktor lain yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan adalah pengembangan karir,pengembangan karir yang terdapat pada PT. Quanta QS Costindo terdiri dari promosi, mutasi serta diklat. Permasalahan

yang dihadapi adalah program promosi yang berjalan lambat, ketidak jelasan program mutasi, pendidikan dan pelatihan (diklat) yang tidak sesuai dengan pelaksanaan serta kurangnya dukungan perusahaan terhadap karir karyawan sehingga jumlah absensi karyawan meningkat dan karyawan merasa tidak puas.

Berdasarkan hasil wawancara Bagian Personalia, Bapak Janu Rahman diperoleh informasi terkait dengan beberapa program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan selama periode kepengurusan 2013-2015 diantaranya yaitu pelatihan bahasa inggris, pelatihan sistem informasi, pelatihan program MS office kepada semua karyawan. Dalam pelaksanaannya masih dirasa belum optimal sebab belum terealisasi di seluruh jenjang jabatan Pada PT Quanta Qs Costindo. Hal ini tampak pada kenyataan bahwa belum semua karyawan yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan. Sehingga berdampak pada kinerja yang kurang optimal.

Kualitas kinerja karyawan dapat pula dilihat dari kompensasi yang diterima, menurut salah satu karyawan pada PT. Quanta Qs Costindo kompensasi yang diberikan kepada karyawan dari pihak perusahaan khususnya dalam insentif dan bonus kurang merata dan tidak sesuai dengan beban jam kerja. Sebagaimana diketahui kompensasi merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja pada suatu organisasi.

Research GAP mengenai pengaruh disiplin kerja, pengembagan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun dalam *Research GAP* tersebut masih banyak perbedaan

hasil penelitiannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendri Azwar (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Zesbendri dan Anik Arianti (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan pengembangan karir sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh M. Harlie (2010) menyatakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Zella Rifqi Fathurrahman (2013) menyimpulkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan dalam pemilihan kompensasi sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Salah satunya yaitu M. Nur Isna (2013) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berbeda dengan penelitian Dahlyafni Pratiwi Nababan (2014) meyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gab* diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada. Quanta Qs Costindo''**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disebutkan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Quanta QS Costindo?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pada PT. Quanta QS Costindo?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Quanta QS Costindo ?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Quanta Qs Costindo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disipin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Quanta QS Costindo
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pada PT. Quanta QS Costindo
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Quanta QS Costindo
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Quanta Qs Costindo

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

   Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Civitas Akademika USNI

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA