

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan tersebut tentunya memiliki faktor-faktor yang melatarbelakangi keberhasilannya, baik di sektor industri maupun sebagai perusahaan jasa dan makanan. Sumber daya manusia menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun demikian, setiap perusahaan baik manajer maupun karyawan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi terpendam di segala bidang, seperti keteladanan kerja dan kerja manajemen yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan karyawan perusahaan yang berperan sebagai penggerak perusahaan. Kemajuan perusahaan menunjukkan seberapa besar tingkat kepegawaian. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten yang menggerakkan kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk melakukannya, kita perlu mempertimbangkan efektivitas sumber daya manusia internal kita. Dengan begitu, keterampilan sumber daya manusia harus benar-benar diuji agar mereka dapat melakukan seluruh pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka dengan baik agar memberikan hasil secara kuantitatif dan kualitatif.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja di dalam perusahaan yang diukur dari kinerja setiap karyawannya. Dalam prosesnya kinerja karyawan membantu perusahaan dalam mencapai target dari perusahaan tersebut. Apabila seorang

karyawan ingin berhasil dalam pekerjaannya, mereka harus memiliki tingkat antusiasme dan keinginan yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya dan mengetahui jenis pekerjaan apa yang memenuhi standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Jika organisasi tidak memiliki sistem manajemen kinerja yang menetapkan standar atau pembagian kerja bagi karyawannya, maka efektivitas organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal.

PT. Padama Bahtera Labelindo adalah perusahaan percetakan yang didirikan pada tahun 1979 dengan nama Panama Label. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Firdaus Ishak yang saat ini menjabat sebagai Komisaris. Perusahaan ini telah menjadi distributor PRIMAGEST di Indonesia untuk *High-speed scanning machines* dan *Business Processing Centre*.

Tabel 1.1

Hasil Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1.	Selalu menetapkan target dalam bekerja	16 (80%)	4 (20%)	20
2.	Menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja	19 (95%)	1 (5%)	20
3.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	19 (95%)	1 (5%)	20
4.	Memiliki rasa antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	13 (65%)	7 (35%)	20
5.	Bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	18 (90%)	2 (10%)	20
Jumlah		85	15	100
Rata-rata		85%	15%	

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 yang diperoleh melalui kuesioner pra-survei untuk faktor Kinerja Karyawan (Y) yang dibagikan peneliti kepada 20 orang karyawan PT. Padama Bahtera Labelindo pada pernyataan pertama terdapat 16 responden (80%) karyawan yang menyatakan bahwa karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja, sedangkan 4 responden (20%) menyatakan bahwa karyawan tidak menetapkan target dalam bekerja, pernyataan kedua terdapat 19 responden (95%) karyawan yang menyatakan bahwa karyawan selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja, sedangkan 1 responden (5%) menyatakan bahwa karyawan tidak menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja, pernyataan ketiga terdapat 19 responden (95%) menyatakan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan 1 responden (5%) menyatakan bahwa karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pernyataan keempat terdapat 13 responden (65%) menyatakan bahwa karyawan memiliki rasa antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 7 responden (35%) menyatakan bahwa karyawan tidak memiliki rasa antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, pernyataan kelima terdapat 18 responden (90%) menyatakan bahwa karyawan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 2 responden (10%) menyatakan bahwa karyawan tidak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas yang telah diperoleh berdasarkan indikator Kinerja Karyawan terdapat beberapa perumusan Kinerja Karyawan. Hal ini ditandai dengan pernyataan pertama terdapat 16 responden (80%) karyawan yang menyatakan bahwa karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja, sedangkan

4 responden (20%) menyatakan bahwa karyawan belum menetapkan target dalam bekerja, pernyataan keempat terdapat 13 responden (65%) menyatakan bahwa karyawan memiliki rasa antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 7 responden (35%) menyatakan bahwa karyawan belum memiliki rasa antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Setelah diamati, diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan PT. Padama Bahtera Labelindo yang belum menetapkan target dalam bekerja dan belum memiliki rasa antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan remunerasi yang dibayarkan kepada karyawan untuk layanan yang diberikan atau pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Kompensasi dapat diterima secara langsung atau tidak langsung dari Perusahaan dalam bentuk uang atau barang. Adanya kompensasi meningkatkan kinerja pegawai dan disiplin kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kebijakan remunerasi yang tepat dan adil. Ketika karyawan merasa gajinya tidak mencukupi, kinerja dan kedisiplinan mereka akan menurun.

Tabel 1.2**Hasil Pra Survey Variabel Kompensasi**

No.	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1.	Gaji yang diberikan sudah sesuai	17 (85%)	3 (15%)	20
2.	Bonus yang dibayarkan sebanding dengan waktu kerja lembur	8 (40%)	12 (60%)	20
3.	Jumlah asuransi kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	13 (65%)	7 (35%)	20
4.	Gaji yang dibayarkan perusahaan selama ini sudah disesuaikan dengan target yang dicapai oleh karyawan	13 (65%)	7 (35%)	20
5.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi	18 (90%)	2 (10%)	20
Jumlah		69	31	100
Rata-rata		69%	31%	

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 yang diperoleh melalui kuesioner pra-survei variabel Kompensasi (X1) yang dibagikan peneliti kepada 20 orang karyawan PT. Padama Bahtera Labelindo pada pernyataan pertama terdapat 17 responden (85%) karyawan yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan sudah sesuai, sedangkan 3 responden (15%) karyawan yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan tidak sesuai, pernyataan kedua terdapat 8 responden (40%) karyawan yang menyatakan bahwa bonus yang dibayarkan sebanding dengan waktu kerja lembur, sedangkan 12 responden (60%) karyawan yang menyatakan bahwa bonus yang dibayarkan tidak sebanding dengan waktu kerja lembur, pernyataan ketiga terdapat 13 (65%) karyawan menyatakan bahwa jumlah asuransi kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan, sedangkan 7 responden (35%) karyawan menyatakan bahwa jumlah asuransi kecelakaan kerja tidak sesuai dengan resiko pekerjaan,

pernyataan keempat terdapat 13 responden (65%) menyatakan bahwa gaji yang dibayarkan perusahaan selama ini sudah disesuaikan dengan target yang dicapai oleh karyawan, sedangkan 7 responden (35%) menyatakan bahwa gaji yang dibayarkan perusahaan selama ini tidak disesuaikan dengan target yang dicapai oleh karyawan, pernyataan kelima 18 responden (90%) karyawan menyatakan bahwa perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, sedangkan 2 responden (10%) karyawan menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi.

Berdasarkan penjelasan di atas yang telah diperoleh berdasarkan indikator Kompensasi mengungkapkan adanya masalah hal ini ditandai dengan pernyataan kedua terdapat 8 responden (40%) karyawan yang menyatakan bahwa bonus yang dibayarkan sebanding dengan waktu kerja lembur, sedangkan 12 responden (60%) karyawan yang menyatakan bahwa bonus yang dibayarkan tidak sebanding dengan waktu kerja lembur. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Padama Bahtera Labelindo bahwa sebagian karyawan hanya memperoleh bonus yang kecil tidak sesuai dengan waktu kerja lembur, dengan begitu akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh setiap perusahaan karena hal itu memengaruhi kinerja, disiplin, dan kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan diberi terlalu banyak tugas dan tanggung jawab, mereka tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Bila hal ini terjadi, maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1.	Target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	17 (85%)	3 (15%)	20
2.	Beban kerja yang dilakukan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan saya	12 (60%)	8 (40%)	20
3.	Alat bantu kerja yang tersedia memudahkan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	17 (85%)	3 (15%)	20
4.	Pekerjaan yang diberikan terkadang bersifat tiba-tiba dan berjangka pendek	14 (70%)	6 (30%)	20
5.	Penyelesaian pekerjaan yang berlebih memakan waktu lama	15 (75%)	5 (25%)	20
Jumlah		75	25	100
Rata-rata		75%	25%	

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 yang diperoleh melalui kuesioner pra-survei variabel Beban Kerja (X₂) yang peneliti sebar kepada 20 orang karyawan pada PT. Padama Bahtera Labelindo pada pernyataan pertama terdapat 17 responden (85%) karyawan yang menyatakan bahwa target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, sedangkan 3 responden (15%) karyawan yang menyatakan bahwa target pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, pernyataan kedua terdapat 12 responden (60%) karyawan yang menyatakan bahwa beban kerja yang dilakukan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan, sedangkan 8 responden (40%) karyawan yang menyatakan bahwa beban kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan, pernyataan ketiga terdapat 17 responden (85%) karyawan yang menyatakan bahwa alat bantu kerja yang tersedia memudahkan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan

3 responden (15%) karyawan yang menyatakan bahwa alat bantu kerja yang tersedia tidak memudahkan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pernyataan keempat terdapat 14 responden (70%) karyawan yang menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan terkadang bersifat tiba-tiba dan berjangka pendek, sedangkan 6 responden (30%) karyawan yang menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan terkadang tidak bersifat tiba-tiba dan berjangka pendek, pernyataan kelima terdapat 15 responden (75%) karyawan yang menyatakan bahwa penyelesaian pekerjaan yang berlebihan memakan waktu lama, sedangkan 5 responden (25%) karyawan yang menyatakan bahwa penyelesaian pekerjaan yang berlebihan tidak memakan waktu lama.

Berdasarkan penjelasan di atas yang telah diperoleh berdasarkan indikator Beban Kerja mengungkapkan adanya masalah hal ini ditandai dengan pernyataan kedua terdapat 12 responden (60%) karyawan yang menyatakan bahwa beban kerja yang dilakukan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan, sedangkan 8 responden (40%) karyawan yang menyatakan bahwa beban kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan, seperti yang diamati oleh peneliti, beban kerja yang diterima karyawan tidak sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan sehingga dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dimana seorang karyawan mengikuti aturan atau tata tertib yang berlaku di suatu organisasi berdasarkan kesadaran dan keyakinan bukan paksaan. Pelaksanaan disiplin kerja dilakukan oleh karyawan yang berkualifikasi tinggi yang mengikuti dan memahami aturan, praktik, dan

peraturan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting menjaga kedisiplinan di tempat kerja agar karyawan mematuhi peraturan perusahaan. Dengan cara ini, operasi perusahaan aman, terorganisir dengan baik dan sukses, dan tujuannya tercapai. Kedisiplinan karyawan tercermin dari ketidakhadiran mereka selama jam kerja. Karyawan dengan semangat kerja yang kuat terus berkembang tanpa bimbingan langsung dari manajer mereka.

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan Tahun 2022

BULAN	ABSENSI				Resign/ PHK	Total Terlambat
	Alpa	Sakit	Izin	Cuti		
Januari	6	8	1	2	0	8
Februari	7	18	0	7	0	5
Maret	0	15	0	0	0	10
April	0	10	0	5	0	2
Mei	0	20	0	15	0	13
Juni	8	7	1	3	0	9
Juli	3	0	0	1	0	5
Agustus	7	5	0	0	0	4
September	1	8	0	3	0	6
Oktober	2	9	1	2	0	5
November	0	7	2	4	0	5
Desember	1	11	2	46	0	4
Total	35	108	7	88	0	76

Sumber: HRD&GA PT. Padama Bahtera Labelindo (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 merupakan data absensi karyawan tahun 2022 variabel disiplin kerja (Z) pada PT. Padama Bahtera Labelindo, jumlah karyawan yang tidak masuk kerja pada kolom alpha tertinggi terjadi pada Bulan Juni sebanyak 8 (Delapan) orang. Jumlah karyawan yang tidak masuk kerja pada kolom sakit tertinggi terjadi pada Bulan Mei sebanyak 20 orang. Jumlah karyawan yang tidak masuk kerja pada kolom izin tertinggi terjadi pada Bulan November dan Desember sebanyak 2 (Dua) orang. Jumlah karyawan yang tidak masuk kerja pada kolom cuti

tertinggi terjadi pada Bulan Desember sebanyak 46 Orang. Karena kurangnya disiplin kerja oleh pihak terkait dalam menangani hal ini. Pada tahun 2022, data tersebut mencakup absensi tiap bulannya diantaranya alpa, sakit, izin, cuti, resign/phk, dan terlambat.

Dari data keseluruhan tersebut tingkat absensi karyawan tertinggi terletak pada data absen sakit dengan jumlah 108 dan tingkat terendah terletak pada data karyawan Resign/phk dengan jumlah 0. Hal tersebut dapat membuat performa karyawan menjadi rendah jika absensi pada bulan berikutnya mengalami kenaikan dan akan berdampak buruk pada perusahaan. Dengan kata lain, dari perspektif pengembangan organisasi, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terjadi fenomena pada PT. Padama Bahtera Labelindo, berikut beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Misalnya, fakta bahwa kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan, menyebabkan kinerja individu karyawan menjadi menurun. Terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat dan Gunawan (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Baroma dan Arofah (2021) menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2019) yang menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rolos (2018) menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Andriani, dkk (2020) menemukan fakta bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PADAMA BAHTERA LABELINDO”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada PT. Padama Bahtera Labelindo?
2. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada PT. Padama Bahtera Labelindo?
3. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Padama Bahtera Labelindo?
4. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Padama Bahtera Labelindo?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Padama Bahtera Labelindo?
6. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Padama Bahtera Labelindo?
7. Apakah beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Padama Bahtera Labelindo?

C. Tujuan dan Kegunaan penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian didasarkan pada pengetahuan mengenai pengaruh variable endogen dan variable eksogen dan keterlibatan variabel intervening.

Berdasarkan penjelasan diatas, tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap disiplin kerja di PT. Padama Bahtera Labelindo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja terhadap disiplin kerja di PT. Padama Bahtera Labelindo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Padama Bahtera Labelindo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Padama Bahtera Labelindo.
- e. Untuk mengetahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Padama Bahtera Labelindo.
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT. Padama Bahtera Labelindo.
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT. Padama Bahtera Labelindo.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan menambah pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Padama Bahtera Labelindo untuk membantu menangani masalah kompensasi, beban kerja, kinerja karyawan dan juga disiplin kerja. Agar visi dan misi perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

c. Bagi Pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan penelitian selanjutnya jurusan Manajemen dengan konsentrasi bidang Sumber Daya Manusia.