

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi atau perusahaan, baik swasta nasional maupun swasta asing berusaha untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang sudah berdiri sebelumnya. Mereka berlomba-lomba memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat agar dapat bertahan di dunia persaingan bisnis. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya di dunia bisnis global, maka perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan-keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya.

Keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Sumber daya manusia adalah faktor produksi yang hidup, dinamis dan sekaligus merupakan kesatuan ekonomis, psikologis dan sosial yang berarti bahwa sumber daya manusia tersebut memiliki keinginan, emosi, rasio atau akal dan lingkungan, karena itulah manusia tidak patut disamakan dengan faktor produksi lainnya.

Persaingan antar perusahaan maupun antar negara berlangsung secara bebas dan ketat karena banyak bermunculan perusahaan asing di dalam negeri yang di sebabkan oleh semakin tipisnya batas antar negara. Kondisi seperti ini menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas perusahaan. Kinerja suatu perusahaan bisa dilihat dari aspek Sumber Daya Manusia, Pemasaran, Operasi dan Keuangan. Dalam penelitian ini kinerja perusahaan

dibatasi hanya untuk meneliti kinerja Sumber Daya Manusia.

Pihak manajemen dituntut untuk mampu meningkatkan kemampuan dan profesionalismenya, agar manajemen perusahaan mampu mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penulis melakukan penelitian pada PT. Tirta Ratna dikarenakan penulis tertarik untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada perusahaan ini ditengah perkembangan dan meningkatnya spesialisasi dalam dunia usaha. Dari data yang penulis amati bahwa terjadi fluktuasi pada kualitas kinerja karyawan pada perusahaan ini setelah dilakukan wawancara kepada pimpinannya, oleh karena itu penulis akan membahas bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan yang diukur dengan dua metode yang berbeda sebagai perbandingannya.

Pada tanggal 31 Mei 1969 dengan Akta Notaris Koswara No. 126 berdirilah PT. Tirta Ratna yang sebelumnya bernama PT. Tirta Karya yang merupakan perusahaan dagang dan perusahaan jasa yang mempunyai tujuan berorientasi kepada kepuasan pelanggan, komitmen terhadap pelayanan umum serta berupaya memberikan hasil terbaik bagi *shareholdernya*. Dalam membantu terciptanya usaha tersebut dibantu oleh bagian Humas yang melaksanakan tugas dan fungsinya selalu mengacu pada rumusan visi dan misi. Tujuan dari perusahaan ini adalah memenuhi kepuasan pelanggan, komitmen terhadap pelayanan umum serta berupaya memberikan hasil terbaik bagi *shareholder*. Strategi yang diterapkan untuk mencapai tujuan tersebut dengan menyediakan layanan dagang dan jasa yang berkualitas prima dengan harga yang relatif murah dibandingkan dengan pesaing.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia seefektif dan seefisien mungkin. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan akan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan dan tuntutan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas kinerja perusahaan. PT. Tirta Ratna merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman, dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas, kreatif dan inovatif agar mampu menghadapi tantangan di dunia bisnis, hal ini karena tugas pelayanan yang diberikan oleh sangat kompleks. Tentunya setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga mampu menghadapi munculnya pesaing-pesaing di bidang yang sama yang lebih efektif dan efisien dalam bekerja mencapai tujuan.

Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan, termasuk hasil pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dibutuhkan strategi peningkatan kinerja agar dapat meningkatkan kinerja guna tujuan organisasi dapat dicapai, maka organisasi atau perusahaan perlu mengetahui sasaran kerjanya.

Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang

karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan. Berikut adalah hasil perhitungan Pra Kuesioner Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Ratna :

Tabel 1.1
Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Karyawan
PT. Tirta Ratna Bandung

No.	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean	Persentase (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Kualitas Pekerjaan	20	18	9	4	-	207	4.1	8%
2.	Kecepatan Pekerjaan	22	16	8	5	-	208	4.1	8%
3.	Kontribusi Kerja	23	10	10	5	3	198	3.9	7,6%
4.	Tanggung Jawab Pekerjaan	21	17	7	4	3	205	4	7,8%
5.	Komunikasi Dengan Rekan Kerja	19	11	17	4	-	198	3.9	7,6%
Rata-Rata Kinerja Karyawan								4	7,8%
F = Frekuensi									
N = Nilai x Skor									
Responden = 51 Orang									
Mean = Jumlah Skor / Total Responden									
Persentase = Jumlah Mean / Jumlah Responden x 100									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2016)

Tabel 1.1 menunjukkan kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Tirta Ratna, hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden. Hasil kinerja karyawan dapat dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan, dikarenakan ada beberapa indikator yang dibawah rata-rata penilaian 4% yaitu indikator kontribusi kerja dan komunikasi dengan rekan kerja. dengan rekan kerja masih dibawah rata-rata disebabkan karena karyawan kurang berbaur dengan rekan lain.

Hal yang terlihat masih rendah pada kinerja karyawan seperti kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan membuat kontribusi yang diberikan

karyawan kepada perusahaan tidak optimal, selain itu komunikasi yang kurang baik juga terjadi dikarenakan karakter setiap karyawan yang sulit disatukan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Pencapaian kinerja karyawan dapat melalui program penilaian kompensasi dan disiplin kerja bagi seluruh karyawannya, faktor yang dominan mempengaruhinya adalah tingkat disiplin. Disiplin sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Disiplin disini berarti sifat ketaatan dan kepatuhan pada aturan yang berlaku yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

Realita kinerja karyawan pada PT. Tirta Ratna dinilai masih belum optimal. Sementara itu, berdasarkan kuesioner awal dan wawancara dengan Manajer HRD dan beberapa karyawan terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, antara lain kuantitas kerja karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, rendahnya ketaatan dalam bekerja, telat masuk setelah istirahat, serta pulang lebih cepat, masih adanya karyawan yang mengobrol diruangan kerja sedangkan karyawan yang lain sibuk menyelesaikan pekerjaannya, masih rendahnya inisiatif karyawan dimana karyawan tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, kurangnya kerjasama antar karyawan.

Kurangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika disiplin dalam suatu perusahaan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Disiplin kerja yang berada pada PT Tirta Ratna secara keseluruhan masih belum optimal, masih ada saja karyawan yang melanggar ketentuan disiplin kerja yang ditetapkan perusahaan. Berikut adalah hasil perhitungan Pra Kuesioner Disiplin Kerja pada PT. Tirta Ratna :

Tabel 1.2
Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Disiplin Kerja
PT. Tirta Ratna Bandung

No.	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean	Persentase (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Kehadiran Karyawan	15	14	7	9	6	176	3,5	6,9%
2.	Ketelitian Dalam Bekerja	15	12	14	10	-	185	3,6	7,1%
3.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	18	17	16	-	-	206	4	7,8%
4.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jabatan	23	15	13	-	-	214	4,2	8,2%
5.	Etika Kerja	22	14	15	-	-	211	4,1	8
Rata-Rata Kinerja Karyawan								4%	7,6%
F = Frekuensi									
N = Nilai x Skor									
Responden = 51 Orang									
Mean = Jumlah Skor / Total Responden									
Persentase = Jumlah Mean / Jumlah Responden x 100									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey (2016)

Tabel 1.2 menunjukkan kondisi disiplin kerja saat ini di PT. Tirta Ratna, hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi disiplin kerja saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu nilai yang masih berada

dibawah rata rata penilaian sebesar 4% yang terjadi pada kehadiran kerja, ketelitian dalam bekerja. Disiplin yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik karyawan harus taat terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, perilaku dalam bekerja dan aturan lainnya diperusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Ketidak disiplin karyawan yang terjadi adalah pada saat karyawan masuk bekerja masih ada karyawan yang datang terlambat dari aturan yang di tetapkan yaitu pukul 08.00 bahkan pulang terlalu cepat dari peraturan yang sudah ditetapkan pukul 17.00, istirahat kerja yang diberikan perusahaan juga masih sering dilanggar dengan kedatangan karyawan ke kantor lebih dari jam istirahat yang ditetapkan yaitu pukul 12.00 sampai dengan 13.30.

Perusahaan ini bererak dibidang makanan dan minuman, oleh karena itu karyawan harus memiliki ketelitian yang tinggi agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis, akan tetapi yang terjadi pada PT. Tirta Ratna ketelitian yang dimiliki karyawan masih dibawah standar sehingga berimbas kurang baiknya tingkah laku karyawan, dari pelanggaran kedisiplinan yang telah terjadi biasanya karyawan mendapatkan teguran dari atasan apabila karyawan di ketahui tiga kali melakukan pelanggaran, akan tetapi karyawan tidak mempunyai rasa takut terhadap teguran dari atasan tersebut.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi di perusahaan, karena kompensasi adalah suatu imbalan berupa uang yang diberikan kepada setiap karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi baik material maupun non material dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena akan memicu semangat kerja yang tinggi terhadap karyawan.

Tabel 1.3
Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Kompensasi Karyawan
PT. Tirta Ratna Bandung

No.	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean	Persentase (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Gaji sesuai dengan yang diharapkan	20	18	9	4	-	207	4,1%	8%
2.	Bonus sesuai dengan realisasi kerja karyawan	23	17	6	4	1	210	4,1%	8%
3.	Tunjangan kesehatan sesuai yang dibutuhkan	17	19	11	4	-	202	4	7,8%
4.	Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi	6	27	9	7	2	181	4,2	8,2%
5.	Fasilitas perusahaan mencukupi	32	19	-	-	-	236	4,6	9%
Rata-Rata Kinerja Karyawan								4,2%	8,2%
F = Frekuensi									
N = Nilai x Skor									
Responden = 51 Orang									
Mean = Jumlah Skor / Total Responden									
Persentase = Jumlah Mean / Jumlah Responden x 100									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey (2016)

Tabel 1.3 menunjukkan kondisi kompensasi karyawan saat ini di PT. Tirta Ratna, hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi kompensasi karyawan saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu masih berada dibawah rata rata penilaian sebesar 4,2% yang terjadi pada gaji yang kurang sesuai, bonus tidak sesuai dengan realisasi kerja dan tunjangan kesehatan yang tidak sesuai yang diharapkan karyawan.

Hasil rekapitulasi kuesioner pra survei mengenai kompensasi, terlihat bahwa saat ini karyawan menyatakan ketidakpuasannya atas gaji yang tidak sesuai

dengan kesepakatan pembayaran, bonus yang diharapkan tidak sesuai dengan loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan dan tunjangan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan kurang mencukupi. Pemberian kompensasi ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap perusahaan. Tidak dapat dipungkiri pada saat ini kompetisi antar perusahaan sangatlah ketat, perusahaan dituntut mampu untuk bersaing secara sehat dan itu semua harus ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kompensasi kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kompensasi diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan diartikan sebagai pemberian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Adanya karyawan yang disiplin dan pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu perusahaan akan meningkatkan pula kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, dapat dilihat betapa pentingnya suatu penilaian disiplin dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga penulis tertarik untuk menelaah lebih mendalam dengan melakukan penelitian berjudul: **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin**

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TIRTA RATNA Bandung”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tirta Ratna Bandung yaitu kompensasi dan disiplin kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah utama yang ditemukan mengenai kinerja karyawan pada PT Tirta Ratna Bandung adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang berbentuk uang masih kurang sesuai.
2. Ketidak disiplin karyawan yang cenderung meningkat.
3. Kinerja karyawan belum optimal dilihat dari ketelitian dan kerjasama.
4. Menyelesaikan pekerjaan masih rendah dalam ketepatan waktu dan hasil dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas peneliti membuat suatu perumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana kompensasi kerja pada PT. Tirta Ratna Bandung.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Tirta Ratna Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Tirta Ratna Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. Tirta Ratna Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan disiplinkerja terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Ratna Bandung, dimana data tersebut akan digunakan sebagai bahan dalam penyusunan laporan skripsi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi pada PT. Tirta Ratna Bandung.
2. Disiplin kerja karyawan pada PT. Tirta Ratna Bandung.
3. Kinerja karyawan pada PT. Tirta Ratna Bandung.
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT. Tirta Ratna Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaannya adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu :

1. Dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.
2. Untuk menambah ilmu guna mengembangkan pengetahuan khususnya mengenai kinerja karyawan yang dilihat dari kompensasi dan disiplin kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna :

1. Bagi penulis, penelitian ini merupakan suatu media untuk belajar dalam menganalisis permasalahan yang terjadi dalam dunia nyata maupun teori yang di dapatkan selama kuliah, sebagai bekal ilmu dunia kerja kelak.
2. Bagi pihak perguruan tinggi, hasil karya ini semoga dapat berguna sebagai pembendaharaan hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya.
3. Bagi Perusahaan, untuk mengetahui kinerja karyawan yang dinilai melalui aspek kompensasi dan disiplin kerja.