

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Menuju era globalisasi, perusahaan dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Tidak dapat dipungkiri bahwa bisnis properti saat ini merupakan bisnis yang paling tinggi tingkat persaingannya. Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreativitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai

Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja

yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis & Jackson, 2019)

PT. Intermoda Kusuma bergerak dalam bidang tekstil maka dari itu perusahaan ini harus mengikuti peraturan yang telah di buat oleh pemerintah. Pertekstilan dalam peraturan pemerintah yaitu perindustrian dan perdagangan yang mengatur mulai dari perizinan awal pendirian, nilai investasi, pelaporan kegiatan usaha dan izin operasional perusahaan. Peraturan perdagangan mengatur mulai dari merk barang yang diproduksi, hingga K3L (kesehatan, keselamatan, keamanan dan lingkungan hidup) yang diatur dalam PP RI No. 18/2019 termasuk mengatur tentang ekspor dan impor baik untuk bahan baku tekstil maupun untuk perdagangan

hasil produksi. Untuk kelancaran perusahaan tekstil diatur dalam Peraturan Pemerintah Lingkungan hidup dan kehutanan mencakup hal antara lain izin lingkungan seperti amdal (analisis mengenai dampak lingkungan) dan Ukl-Upl mengatur bahan penunjang produksi seperti batu bara, limbah produksi, dan perizinannya.

Kinerja pada PT. Intermoda Kusuma berpengaruh cukup besar bagi berlangsungnya operasional perusahaan yang bergerak untuk memenuhi kebutuhan pasar. Namun pada kenyataannya kinerja karyawan pada perusahaan ini tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari standar penilaian kinerja PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat yang telah direkapitulasi pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Hasil Penilaian Kinerja**  
**PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat**

No	Perusahaan Tekstil	Hasil Penilaian Kinerja		Kategori
		2021	2022	
1	PT. Snogen indonesia	66,32%	70,51%	Baik
2	PT. Tifatex Pakar Lestari	71,34%	78,55%	Baik
3	PT. Intermoda Kusuma	69,25%	41,92%	Kurang

Sumber: PT. Sogen Indonesia, PT. Tifatex Pakar Lestari, dan PT. Intermoda Kusuma

Keterangan: A = Sangat baik (86% - 100%)  
 B = Baik (70% - 86%)  
 C = Cukup (56% - 70%)  
 D = Kurang (26% - 56%)  
 E = Nihil  $\leq$  27%

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja

karyawan pada PT. Intermoda Kusuma selama 2 periode terakhir terhitung mulai tahun 2021-2022. Kinerja karyawan PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung barat mengalami penurunan dari tahun 2021 sebesar 69,25% kemudian di tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 41,92%. Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada periode tersebut. Hal ini juga di sertai dengan hasil pra survei pada perusahaan PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat. Dari perusahaan pada tabel 1.1 menunjukkan PT. Intermoda Kusuma adalah perusahaan yang memiliki kualitas kinerja paling rendah jika di bandingkan dengan ke 3 perusahaan yang ada di Kabupaten Bandung Barat. Adanya faktor yang paling mempengaruhi pada kondisi ini adalah tingkat ketepatan, efektivitas dan efisiensi pada bagian produksi yang mengakibatkan para karyawan tidak memaksimalkan produktivitasnya dengan waktu yang ditetapkan hingga adanya penurunan hasil produksi dan penilaian kinerja semakin menurun, telah di rekapitulasi pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan**  
**PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat**

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Pekerjaan	8	9	6	3	4	104	3,4
2	Kuantitas Pekerjaan	4	3	4	10	9	73	2,4
3	Tanggung Jawab	9	11	3	4	3	109	3,6
4	Kerjasama	9	7	5	4	5	101	3,3
5	Inisiatif	3	4	9	8	6	80	2,6
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>3,06</b>
<b>Jumlah Responden =30</b>								
<b>Jumlah Dimensi =5</b>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan. Kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai target dengan nilai rata – rata sebesar 3,06 menunjukkan kinerja yang kurang baik, juga terdapat dimensi yang dibawah rata-rata yaitu Kuantitas Pekerjaan dengan jumlah rata-rata 2,4 dimana para karyawan ketika diberikan tugas oleh perusahaan, dalam menyelesaikan tugasnya masih banyak yang tidak tepat waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Sedangkan dimensi inisiatif memiliki nilai rata-rata 2,6 yang menunjukkan bahwa karyawan kurang berinisiatif dalam melakukan pekerjaannya.

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 ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017:229), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut : kompensasi, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, *stress* kerja, beban kerja, konflik kerja, disiplin, komitmen organisasi dan kompetensi. Serta menurut Kasmir (2016) kemampuan dan keahlian, kepuasan kerja, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, loyalitas, komitmen, disiplin.

Dalam peningkatan kinerja karyawan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain terdiri dari 6 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan

melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi perusahaan dan observasi di perusahaan tersebut peneliti melakukan inisiatif mengumpulkan data terhadap faktor-faktor apa saja yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan lingkungan internal yang ada di dalam perusahaan tersebut, masing-masing variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi mengambil data pra-survei dari penilaian kinerja yang jadi menurun di perusahaan PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat.

**Tabel 1.3**  
**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Budaya Perusahaan	Kesadaran diri	6	9	11	2	2	105	3,5
	Keagresifan	7	11	7	1	4	106	3,53
	Kepribadian	8	7	9	4	2	105	3,5
	Performa	6	10	8	5	1	105	3,5
	Orientasi tim	5	10	9	3	3	101	3,36
Skor Rata-Rata Budaya Perusahaan								<b>3,47</b>
Komitmen Perusahaan	Komitmen afektif	9	10	5	4	2	110	3,67
	Komitmen berkelanjutan	8	9	7	3	3	106	3,53
	Komitmen normatif	10	9	6	4	1	113	3,76
Skor Rata-Rata Komitmen Perusahaan								<b>3,65</b>
Kompetensi	Pengetahuan	5	9	11	2	3	101	3,36
	Komunikasi Interpersonal	8	7	9	5	1	106	3,53
	Kemampuan Adaptabilitas	4	12	9	3	2	103	3,43
	Kemampuan Orientasi hasil	8	11	6	3	2	110	3,67
Skor Rata-Rata Kompetensi								<b>3,49</b>

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompensasi	Gaji	3	15	7	5	0	106	3,53
	Insentif	3	4	6	13	4	79	2,63
	Bonus	7	8	8	5	2	103	3,43
	Tunjangan	2	2	6	10	10	66	2,20
	Fasilitas	6	11	5	6	2	103	3,43
<b>Skor Rata-Rata Kompensasi</b>								<b>3,05</b>
Disiplin Kerja	Taat terhadap Aturan Waktu	3	15	7	5	0	106	3,53
	Taat terhadap Aturan Perusahaan	3	4	6	13	4	79	2,63
	Taat terhadap Aturan Perilaku	2	6	16	6	1	95	3,17
<b>Skor Rata-Rata Disiplin Kerja</b>								<b>3,11</b>
Kepribadian	Keturunan	9	8	10	1	2	111	3,7
	Lingkungan	10	6	9	3	2	109	3,63
	Situasi	7	10	8	3	2	107	3,57
<b>Skor Rata-Rata Kepribadian</b>								<b>3,63</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Kompensasi dengan rata-rata sebesar 3,05 dan Disiplin Kerja mendapatkan hasil sebesar 3,11 keduanya mendapatkan hasil di bawah rata-rata dari variabel lain yang mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan belum sesuai harapan yang diakibatkan oleh variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuesioner kepada 30 karyawan produksi yang dijadikan responden pada perusahaan PT. Intermoda

Kusuma Kabupaten Bandung Barat. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-Survei mengenai Kompensasi pada PT. Intermoda Kusuma**  
**Kabupaten Bandung Barat**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompensasi	Gaji	3	15	7	5	0	106	3,53
	Insentif	3	4	6	13	4	79	2,63
	Bonus	7	8	8	5	2	103	3,43
	Tunjangan	2	2	6	10	10	66	2,20
	Fasilitas	6	11	5	6	2	103	3,43
Skor Rata-Rata Kompensasi								<b>3,05</b>

Berdasarkan tabel 1.4 kompensasi pada perusahaan PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat mempunyai skor rata-rata 3,05 yang artinya menunjukkan bahwa kompensasi kurang adil. Dimensi yang dibawah rata-rata yang harus mendapat perhatian untuk ditingkatkan adalah tunjangan yang kurang layak dan insentif yang kurang adil.

Serta menurut Sutrisno, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi di dalamnya yaitu tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan dan peranan serikat buruh. Yang berarti di dalam perusahaan PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat ada salah satu faktor yang membuat tingkat kompensasi menjadi rendah.

Faktor kedua yang mempengaruhi yaitu Disiplin Kerja terhadap Kinerja



Karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuesioner kepada 30 karyawan yang dijadikan responden pada perusahaan PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra-Survei mengenai Disiplin Kerja pada PT. Intermoda Kusuma**  
**Kabupaten Bandung Barat**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	3	15	7	5	0	106	3,53
	Taat terhadap peraturan perusahaan	3	4	6	13	4	79	2,63
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	2	6	16	6	1	95	3,17
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								<b>3,11</b>

Berdasarkan pada Tabel 1.5 hasil pra-survei pada PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat dengan variabel Disiplin Kerja memperoleh skor terendah yaitu sebesar 3,11. Terdapat 2 dimensi pada variabel Disiplin Kerja yang memiliki nilai rata-rata yang rendah yaitu dimensi taat terhadap aturan perusahaan dengan total skor rata-rata 2,63. Kemudian dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan memperoleh skor sebesar 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya Disiplin Kerja pada karyawan dikarenakan masih banyak karyawan yang kurang taat terhadap peraturan perusahaan maupun aturan perilaku dalam pekerjaan.

Dari uraian sebelumnya menyatakan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja merupakan 2 faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kedisiplinan para karyawannya agar

tertib dalam bekerja dan patuh terhadap peraturan yang telah diterapkan sehingga karyawan tidak bertindak sesuka hati. Selain disiplin kerja, memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan pun juga diperlukan agar pegawai semakin bersemangat dalam bekerja sehingga mereka mau memberikan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Penelitian Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercangkup dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi di PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Kompensasi
  - a. Karyawan merasa insentif yang diberikan perusahaan kurang layak.
  - b. Karyawan merasa tunjangan yang diberikan perusahaan kurang adil.
2. Disiplin Kerja
  - a. Karyawan kurang taat terhadap peraturan perusahaan.

- b. Karyawan kurang taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
3. Kinerja Karyawan
- a. Kinerja karyawan masih belum optimal.
  - b. Kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja.
  - c. Kualitas kinerja karyawan masih kurang dari standar yang diharapkan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi pada PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat.
2. Bagaimana Disiplin Kerja pada PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat.
4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi di PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat.
2. Disiplin Kerja di PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat.

3. Kinerja Karyawan di PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat.
4. Besarnya pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat.

#### **1.4 Kegunaan penelitian**

Kegunaan peneliti ini berkaitan dengan manfaat dari hasil penelitian, baik bagi peneliti, bagi perusahaan sebagai objek dalam penelitian, dan bagi pembaca laporan penelitian.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman dalam menghadapi dan mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkenaan dengan kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan perilaku positif bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan, dan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Intermoda Kusuma Kabupaten Bandung Barat.