

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir disemua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap asset perusahaan terutama sumber daya manusia yang merupakan asset strategis, agar perusahaan tidak tergilas arus kompetensi. Perusahaan yang membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif maka sistem penilaian terhadap kinerja karyawan dalam organisasi harus memiliki daya pembeda untuk menentukan karyawan berprestasi, yang pantas menerima insentif dan yang potensial di kembangkan. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap kinerja haruslah dipandang sebagai kegiatan strategis organisasi untuk mendorong kinerja, pengembangan, melindungi hak-hak (berupa kompensasi), dan pengukuran terhadap kewajiban serta tanggung jawab karyawan.

Seperti dikemukakan oleh (Jones, 2001: 10) bahwa dimana manajer memilih dan mengelola aspek-aspek struktur dan budaya organisasi agar organisasi dapat mengontrol aktivitas yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Bagaimanapun besar suatu perusahaan jika tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka kontinuitas usahanya tidak akan bertahan lama. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang

dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja karyawan ini sangat ditentukan oleh motivasi, kemampuan dan kesempatan yang tersedia untuk melakukan pekerjaan tersebut, Bagia (2015: 147). Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan perusahaan dan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Wibowo (2012:72) mengatakan bahwa dalam pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memerlukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses keberhasilan suatu pembangunan. Pembangunan merupakan suatu proses perubahan di segala bidang kehidupan yang dilakukan secara sengaja berdasarkan suatu rencana tertentu. Sumber daya manusia sebagai potensi yang terkandung dalam diri manusia harus mampu mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Kinerja merupakan efek logis seorang pegawai yang didorong oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal (Sugiyarti, 2012). Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan perusahaan dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memerlukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja (Wibowo, 2012). Dengan kata lain karyawan

memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi para karyawan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan kedepannya.

Sumber daya manusia merupakan subyek yang aktif dan menentukan, bukan obyek yang pasif dan ditentukan sebagaimana kedua psikis yang dimilikinya. Sumber daya manusia melakukan berbagai kegiatan, yang salah satu diantaranya disebut bekerja sebagai usaha mewujudkan eksistensi organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya, karena sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan untuk menghadapi berbagai tantangan globalisasi.

Globalisasi merupakan proses mendunia dengan tingkat perubahan yang cepat dan radikal di berbagai aspek kehidupan manusia karena adanya teknologi. Kini kita merasa dunia semakin menyusut, dengan kecanggihan teknologi kita tidak tersekat lagi oleh ruang dan waktu. Dengan teknologi kita bisa berkomunikasi dengan siapa saja dan kapan saja dan dimana saja.

Saat ini sumber daya manusia akan menjadi sumber kekuatan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya apabila sumber daya manusia tersebut memiliki kompetensi yang handal dan relevan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dikerjakan. Untuk dapat menyiasati persaingan yang semakin ketat maka suatu organisasi harus merencanakan pengembangan kompetensi karyawan sesuai dengan desain pekerjaan dan rencana pengembangan usaha baik pada masa sekarang maupun mendatang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka melalui

pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk karyawan.

Untuk memaksimalkan kinerja sumber daya manusia diperlukan peningkatan efikasi diri dan motivasi. Kedua faktor ini saling melengkapi meskipun motivasi tinggi tanpa didukung oleh efikasi diri yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, efikasi diri yang tinggi bila tidak ditunjang dengan motivasi yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Efikasi diri dan motivasi merupakan dua faktor berkaitan yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja individu. Karakteristik yang tinggi akan berdampak pada kinerja organisasi yang tinggi.

PT Bayu Jaya Kusuma Bali merupakan perusahaan yang berlokasi di Jl. Raya Denpasar Bedugul, Banjar Baleran, Kec Mengwi, Kab Badung. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penjualan hasil bumi khususnya cengkeh, kopi, beras dan vanili selama dua tahun. Namun perusahaan PT Bayu Jaya Kusuma Bali terdapat kendala di dalam pencapaiannya kinerja perusahaan, yang dimana dilihat dari hasil data perbandingan perusahaan yang bergerak di bidang yang di damana sama – sama bergerak di bidang hasil bumi, bisa dilihat sebagai berikut.

Tabel 1. 1.
Kinerja PT Bayu Jaya Kusuma Bali Tahun 2019-2020

| Kinerja Perusahaan Yang Bergerak Di Hasil Bumi | | | | |
|---|-----------------------------|--------------------|---|-------------|
| No | Nama Perusahaan | Nama Produk | Target Pencapaian Perusahaan / Ton | |
| | | | 2019 | 2020 |
| 1 | PT Bayu Jaya Kusuma Bali | Hasil Bumi | 204 | 190 |
| 2 | PT Kubu Jati Singaraja Bali | Hasil Bumi | 340 | 503 |

Sumber: Laporan Audit Kinerja

Dari dua perusahaan yang bergerak di bidang hasil bumi baik itu vanili maupun cengkeh yang ada di provinsi bali dimana kinerja perusahaan PT Bayu jaya Kusuma Bali paling rendah itu terdapat pada kabupaten Badung. Perusahaan PT Bayu Jaya Kusuma Bali mendapatkan pencapaian kinerja perusahaan pada tahun 2020 sebesar 190 ton, pencapaian tersebut turun dari tahun sebelumnya, yang dimana pada tahun 2019 pencapaian kinerja perusahaan mencapai 204 ton.

Penilaian kinerja perusahaan di duga karna pencapaian kinerja karyawan menurun di PT Bayu Jaya Kusuma Bali paling rendah diantara Ketiga perusahaan yang bergerak di bidang hasil bumi yang berada di Provinsi Bali. Karyawan yang dimiliki oleh PT Bayu Jaya Kusuma Bali dikelompokkan dalam dua kategori yaitu karyawan bidang produksi berjumlah 135 orang. Karyawan dibidang produksi dibagi menjadi lima posisi yaitu (1) bendaharawan sebanyak 1 orang, (2) pengadaan sebanyak 72 orang, (3) administrasi sebanyak 2 orang, (4) kasir sebanyak 2 orang, (5) prosesing sebanyak 58 orang. Perusahaan pengolah hasil bumi memasarkan produknya khususnya ke pulau jawa. Jumlah bahan baku yang dipasok setiap bulan sebanyak 17 ton dan jumlah tersebut direncanakan akan ditingkatkan pada pertengahan tahun 2020 menjadi 276 ton setiap harinya di targetkan 14 kg cengkeh, kopi, beras dan vanili. Dari jumlah produksi yang ditargetkan oleh PT Bayu Jaya Kusuma Bali pada tahun 2020 saat ini belum mampu tercapai sepenuhnya.

Tabel 1. 2
Kinerja Karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali tahun 2020

| Unit kerja | Pekerjaan | Standar kinerja Karyawan (Ton)/ Bulan | Capaian karyawan (Ton) /Bulan | Kategori kinerja karyawan |
|---------------------|--|---------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| I Nym Ardi Artayasa | Mengemas cengkeh, beras, kopi dan vanili | 17 | 15 | Rendah |
| Pt Manuaba | | 17 | 15 | Rendah |
| I Md Sunartini | | 17 | 14 | Rendah |
| I Wayan Sumitri | | 17 | 16 | Sedang |
| I Gst Arya Sudiana | | 17 | 16 | Sedang |
| | | 85 | 76 | Rendah |
| I Putu Ayu Suardika | Menjual cengkeh, beras, kopi dan vanili | 17 | 14 | Rendah |
| I Made Suardiasa | | 17 | 15 | Rendah |
| I Kade Sukanada | | 17 | 14 | Rendah |
| I Made Sumitra | | 17 | 14 | Rendah |
| I Wayan Gunarta | | 17 | 14 | Rendah |
| | | | 85 | 71 |

Sumber: Data Perusahaan PT Bayu Jaya Kusuma Bali

Tidak tercapainya target tersebut berdasarkan informasi dan proses dari pegawai di perusahaan disebabkan pada kinerja dari karyawan. Perbaikan kinerja ini harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Melalui perbaikan kinerja diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Wibowo, 2012).

Berdasarkan hasil observasi awal PT Bayu Jaya Kusuma Bali ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompensasi. Dari aspek kompensasi, karyawan merasa apa yang diterima kurang sesuai dengan harapannya. Aspek kompensasi Finansial dan Non Finansial yang menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan diantaranya gaji, ketersediaan tempat istirahat, keamanan kerja, promosi jabatan serta waktu istirahat yang tidak cukup. Gaji yang

diterima karyawan PT Bayu Jaya Kusuma Bali berbeda-beda antara posisi satu dengan yang lainnya besar gaji yang diterima karyawan antara lain : (1) Karyawan lama Rp. 3.250.000, (2) Karyawan baru Rp. 2.650.000, (3) Karyawan baru masuk Rp. 2.250.000, sedangkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Badung tahun 2020 mencapai Rp. 2.950.000. melalui perbandingan antara UMK Badung tahun 2020 dengan gaji karyawan maka dapat dilihat bahwa sebanyak 81% karyawan memperoleh gaji dibawah UMK Badung.

Tabel 1. 3
Data Kompensasi Finansial Karyawan PT Bayu Jaya Kusuma Bali
Tahun 2020

| Nama Karyawan | Pekerjaan | UMK (Rp) | Gaji terima | Kategori kompensasi |
|---------------------|----------------------------------|-----------|-------------|---------------------|
| I Nym Ardi Artayasa | Mengemas cengkeh, beras dan kopi | 2.950.000 | 2.550,000 | Rendah |
| Pt Manuaba | | 2.950.000 | 2.550,000 | Rendah |
| I Md Sunartini | | 2.950.000 | 2.550,000 | Rendah |
| I Wayan Sumitri | | 2.950.000 | 2.550,000 | Rendah |
| I Gst Arya Sudiana | | 2.950.000 | 2.550,000 | Rendah |
| Rata-rata | | 2.950.000 | 2.550,000 | Rendah |
| I Putu Ayu Suardika | Menjual cengkeh, beras dan kopi | 2.950.000 | 2.550,000 | Rendah |
| I Made Suardiasa | | 2.950.000 | 2.550,000 | Rendah |
| I Kade Sukanada | | 2.950.000 | 2.550,000 | Rendah |
| I Made Sumitra | | 2.950.000 | 2.550,000 | Rendah |
| I Wayan Gunarta | | 2.950.000 | 2.550,000 | Rendah |
| Rata-rata | | | | Rendah |

Sumber: Data gaji PT Bayu Jaya Kusuma Bali Th 2020.

Tabel diatas merupakan kompensasi financial yang menjadi permasalahan selain kompensasi financial yang diman mereka rata-rata masih mendapat kompensasi non financial di bawah UMK, menurut Hasibuan (2000,117) mengatakan setiap tenaga kerja yang m emperoleh pendapatnya berupa (*profit*) atau deviden dari modal yang di investasikan, dan yang terakhir dimana ada juga faktor yang mempengaruhi yang itu faktor kompensasi Non financial yang dimana sebagai berikut.

Tabel 1. 4
Data Kompensasi Non Finansial Karyawan PT Bayu Jaya Kusuma Bali tahun 2020

| NO | Bagian | Nama Karyawan | Tempat Istirahat | | Kotak P3K | |
|----|-------------|-----------------|------------------|-----------|-----------|------------------|
| | | | Jumlah | Ket | Jumlah | Ket |
| 1 | Bendahara | IGA Muncan | 1 | Ada | 2 | Ada |
| 2 | Adminitrasi | Dewa Made Dwi | 0 | Tidak Ada | | |
| 3 | Kasir | I Nym Ardi | 0 | Tidak Ada | | |
| 4 | Pengadaan | I Ketut Darsana | 3 | Ada | 0 | Tida k ada |
| 5 | Prosesing | I Made Sukana | 0 | Tidak Ada | | |

Sumber: PT Bayu Jaya Kusuma Bali Th 2020

Pada tabel diatas dimana tempat istirahat bagi karyawan atau tempat rebahan ketika jam istirahat merupakan hal yang sangat penting, tetapi yang ada di lapangan sangat lah berbeda, dan juga tempat yang dimana P3k juga mengalami kendala yang dimana di bagian prosesing sangan tidak ada P3knya, berbeda dengan bagian yang ada di Bendahara, adminitrasi dan kasir, mereka memiliki kotak P3k.

Sistem pemberian kompensasi yang baik sesuai dengan harapan serta besarnya pengorbanan karyawan kepada perusahaan dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk senantiasa memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2013) apabila kinerja dari karyawan meningkat atau relative bagus, maka karyawan itu sendiri akan mendapatkan kompensasi atau balas jasa yang setimpal dengan kinerja dari karyawan tersebut. Tentu saja kegiatan-kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai PT Bayu Jaya Kusuma Bali mengalami penurunan diduga juga karena telah disiplin kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari aspek ketaatan peraturan dan disiplin kerja yang menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan diantaranya dilihat dari tahun 2019 sampai tahun 2020 dimana absensi kehadiran karyawan meningkat, apa lagi dengan meningkatnya ketidak disiplin karyawan akan menyebabkan kinerja perusahaan akan menurun.

Tabel 1. 5
Disiplin Kerja PT Bayu Jaya Kusuma Bali Tahun 2020

| Unit Kerja | Nama | Ketaatan | | Absensi | | | | | |
|------------|---------------------|-----------------|------------|---------|----|----|------|----|----|
| | | Peraturan kerja | | 2019 | | | 2020 | | |
| | | Target | Terleasa | S | I | A | S | I | A |
| | | 7.00-16.00 | 7.00-16.00 | | | | | | |
| Pengemasan | I Nym Ardi Artayasa | 700 | 500 | | | | | | |
| | Pt Manuaba | Kg | Kg | | | | | | |
| | I Md Sunartini | | | | | | | | |
| | I Wayan Sumitri | | | | | | | | |
| | I Gst Arya Suidiana | | | | | | | | |
| Penjualan | I Putu Ayu Suardika | 700 | 600 | 20 | 16 | 11 | 40 | 35 | 23 |
| | I Made Suardiasa | Kg | Kg | | | | | | |
| | I Kade Sukanada | | | | | | | | |
| | I Made Sumitra | | | | | | | | |
| | I Wayan Gunarta | | | | | | | | |
| Jumlah | | 1.4 ton | 1.1 ton | 47 | | | 98 | | |

Sumber: Laporan Audit Kinerja PT Bayu Jaya Kusuma Bali

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat dilihat dari aspek ketaatan peraturan kerja dimana setiap harinya perusahaan memberikan target, yang dimana target tiap harinya berjumlah tujuh (700) kg untuk dari waktu jam tujuh (7) pagi

hingga jam empat (4) sore, tetapi karyawan hanya tercapai rata-rata enam (600) kg dari jam tujuh (7) pagi hingga jam empat (4) sore. Dari segi aspek ketaatan peraturan ada juga dari segi aspek absensi yang mempengaruhi disiplin kerja, yang dimana aspek absensi 2 (dua) tahun di perusahaan PT Bayu Jaya Kusuma Bali, pada tahun 2019 sampai tahun 2020 jumlah ketidakhadiran meningkat menjadi 2 (dua) kali lipat, yang dimana pada tahun 2019 ketidakhadiran berjumlah 47 (empat puluh tujuh). Sedangkan pada tahun 2020 jumlah ketidakhadiran meningkat menjadi 98 (sembilan puluh delapan). Dalam jumlah ketidakhadiran yang meningkat jumlah alpha atau tanpa keterangan juga meningkat secara signifikan. Dilihat dari tahun 2019 jumlah alpha atau tanpa keterangan berjumlah 11, sedangkan pada tahun 2020 jumlah alpha atau tanpa keterangan meningkat menjadi 23 (dua puluh tiga)

Padahal menurut teori Rivai (2004:444) mengatakan Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disusun penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis oleh penulis diatas, penulis memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Pencapaian kinerja karyawan yang tidak tercapai pada tahun 2019 yang mengakibatkan kinerja perusahaan juga tidak tercapai baik kinerja pegawainya juga meurun.
2. Terdapat gaji yang di bawah UMK, dan fasilitas di perusahaan yang tidak memadai.
3. Terdapat absensi yang rendah di perusahaan baik secara absensi maupun ketaatan peraturan perusahaan yang dimana rendah.
4. Terdapat fasilitas yang tidak memadai di tempat kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bayu Jaya Kusuma Bali. Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka diberikan beberapa batasan masalah, yaitu penelitian ini dilakukan di di PT Bayu Jaya Kusuma Bali kabupaten Badung yang ada di provinsi Bali agar mendapatkan hasil dari kinerja perusahaan PT Bayu Jaya Kusuma Bali, ketika mendapatkan hasil kinerja perusahaan dilapangan, bahwa di PT Bayu Jaya Kusuma Bali yang dimana pencapaian kinerja perusahaan dari tahun sebelumnya sampai sekarang mengalami penurunan, ketika mengkaji laporan audit perusahaan di PT Bayu Jaya Kusuma Bali terjadinya kelemahan kompensasi dan disiplin kerja yang

mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis oleh penulis diatas, penulis memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:.

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PT Bayu Jaya Kusuma Bali?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji mengenai beberapa hal di bawah ini.

1. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali.
2. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali.

1.6 Manfaat penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia bagi PT Bayu Jaya Kusuma Bali dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja karyawan.

