

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

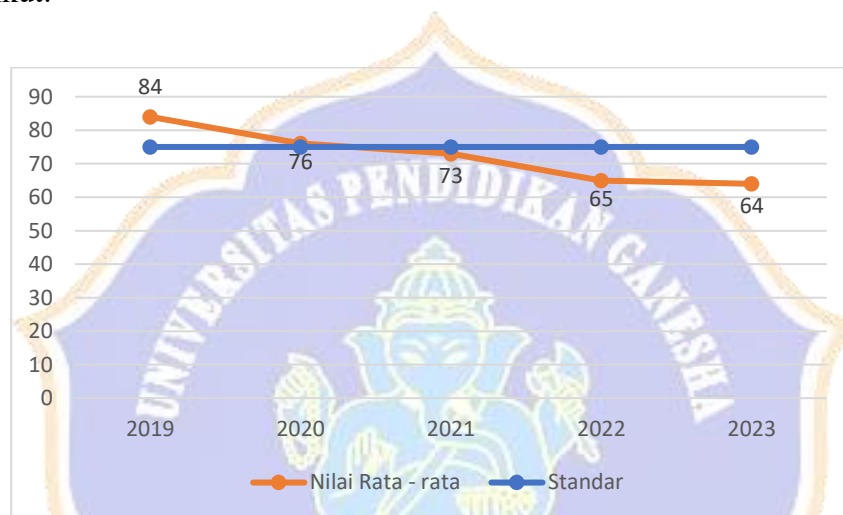
Perusahaan adalah tempat dimana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan dan keberhasilan dalam perusahaan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi (Nawawi (2017:44)). Dunia bisnis akan terus berubah di era globalisasi ini, dan bisnis harus segera menyesuaikan diri dengan perubahan ini, terutama pada sumber daya manusianya, yaitu karyawannya. Dalam dunia yang semakin kompetitif ini, sumber daya manusia yang unggul dan terlibat sepenuhnya diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal dan kepuasan kerja yang optimal.

Pengelolaan SDM yang baik merupakan hal utama yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Kinerja sebagaimana diungkapkan Sutrisno (2016:151), kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang dengan melakukan aktivitas kerja dengan baik. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Menurut (Benardin dan Russel, 2015:270) Kinerja karyawan adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Kinerja adalah apa yang ditunjukkan oleh seseorang atau suatu proses terkait dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Amir (2015:5). Kinerja karyawan berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma etika Sedarmayanti dan Hidayat (2017:21). Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun kinerja sangat penting, kedisiplinan adalah komponen yang membantu keberhasilan. Penelitian Sebastian (2017) menjelaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan disiplin kerja secara berkelanjutan sangat penting agar karyawan pada Toya Devasya terbiasa bekerja dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan.

Toya Devasya berlokasi di kawasan Gunung Batur, Kec. Kintamani, Kab. Bangli. Toya Devasya adalah suatu usaha yang memadukan wisata alam dengan kegiatan pendakian, disana juga terdapat pemandian air panas yang murni dari gunung dan Danau Batur, Pemilik Toya Devasya adalah I Ketut Mardjana, Ketut

mengembangkan Toya Devasya sejak tahun 2014. Toya Devasya adalah sebuah beach club yang berada di tepi danau dataran tinggi Kintamani, Bali. Dalam perusahaan ini diharapkan semua karyawan memberikan kinerja yang maksimal sehingga tercapainya tujuan suatu perusahaan. Namun kenyataannya kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan, mengingat adanya penurunan kinerja karyawan di Toya Devasya selama 5 tahun terakhir, seperti pada Gambar 1.1 berikut:



Sumber : *Toya Devasya, Tahun 2023*

Gambar 1.1  
Kinerja Karyawan di Toya Devasya Kintamani Bangli

Berdasarkan data yang tersedia pada tahun 2019 sampai 2023 dimana kinerja karyawan di Toya Devasya pada tahun 2019 dan 2020 berada di atas standar yang di tetapkan. Dimana standar kinerja yang ditetapkan berada di angka 75 dan kinerja karyawan terlihat di tahun 2019 mencapai 84 dan di tahun 2020 mencapai angka 76, keberhasilan ini mencerminkan upaya dan komitmen karyawan dalam mencapai standar yang ditetapkan perusahaan sudah terlihat baik, namun pada tahun 2021 sampai 2023 kinerja karyawan mengalami penurunan dari standar yang telah ditetapkan, dimana pada tahun 2021 nilai rata – rata kinerja

karyawan berada di bawah standar yang dimana hanya mampu mencapai angka 73, begitu juga pada tahun 2022 hanya mampu mencapai angka 65 dan di tahun 2023 terlihat masih dibawah standar dimana nilai kinerja karyawan hanya mencapai angka 64, sedangkan kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila mampu mencapai standar yang ditetapkan yaitu di angka 75, oleh karena itu terbukti kinerja karyawan pada Toya Devasya dari tahun 2019 sampai 2023 terjadi penurunan yang cukup signifikan.

Salah satu faktor yang menyebabkan turunya tingkat kinerja karyawan adalah faktor kedisiplinan. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentunya dapat menjadi seorang karyawan yang tahu bagaimana melakukan semua tugas dengan penuh rasa tanggung jawab tentunya hal tersebut juga akan dapat menghasilkan inovasi untuk perusahaan. Menurut Afri (2021:134) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sedangkan menurut Rivai (2016:57), kedisiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan kedua teori tersebut, jelas bahwa kedisiplinan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan..

Hal ini berarti menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja yang ada pada diri karyawan yang bersangkutan. Hal ini didukung oleh penelitian

Wahyudi dan Kusworo (2016), Wulandari (2016) dan Pramuktiarto (2017) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Citra dan Fahmi (2019) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Toya Devasya bahwa fenomena yang terjadi menyangkut Kinerja Karyawan, bahwa karyawan memiliki potensi yang baik dalam bekerja, namun kinerja yang dicapai belum sesuai yang diinginkan. Menurunnya tingkat kinerja karyawan di karenakan kedisiplinan pada Toya Devasya kurang ditingkatkan oleh atasan sehingga kedisiplinan pada Toya Devasya ini masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini dikuatkan dengan data absensi pada tahun 2023 dari bulan Januari sampai Desember.

Tabel 1.1  
Data Absensi Bulan Januari – Desember Tahun 2023

| Bulan     | Jumlah Pegawai (orang) | Jumlah Hari Kerja (hari) | Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari) | Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (hari) | Jumlah Kerja Senyanya (hari) | Presentase Tingkat Absensi (%) |
|-----------|------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| 1         | 2                      | 3                        | 4=2x3                               | 5                                    | 6=4-5                        | 7= $\frac{5}{6} \times 100\%$  |
| Januari   | 40                     | 21                       | 840                                 | 28                                   | 812                          | 3,44%                          |
| Februari  | 40                     | 17                       | 680                                 | 20                                   | 660                          | 3,03%                          |
| Maret     | 40                     | 20                       | 800                                 | 24                                   | 776                          | 3,09%                          |
| April     | 40                     | 21                       | 840                                 | 21                                   | 819                          | 2,56%                          |
| Mei       | 40                     | 17                       | 680                                 | 20                                   | 660                          | 3,03%                          |
| Juni      | 40                     | 21                       | 840                                 | 23                                   | 817                          | 2,81%                          |
| Juli      | 40                     | 21                       | 840                                 | 29                                   | 811                          | 3,57%                          |
| Agustus   | 40                     | 20                       | 800                                 | 18                                   | 782                          | 2,30%                          |
| Septembet | 40                     | 20                       | 800                                 | 30                                   | 770                          | 3,89%                          |
| Oktober   | 40                     | 21                       | 840                                 | 27                                   | 813                          | 3,32%                          |
| November  | 40                     | 21                       | 840                                 | 18                                   | 822                          | 2,18%                          |
| Desember  | 40                     | 22                       | 880                                 | 25                                   | 855                          | 2,92%                          |
| Jumlah    |                        | 242                      | 9680                                | 283                                  | 9397                         | 36,14%                         |
| Rata-rata |                        |                          |                                     |                                      |                              | 3,61%                          |

Sumber: *Toya Devasya, Tahun 2023*



Berdasarkan Tabel 1.1 dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada Toya Devasya pada tahun 2023 cenderung tinggi dimana rata-rata persentase sebesar 3,61%. Menurut mudiarta (2017) tingkat absensi yang wajar dibawah 3%, diatas 3 sampai 10 dianggap tinggi. Hal ini menandakan adanya gejala penurunan kinerja karyawan pada Toya Devasya.

Berdasarkan wawancara awal yang di lakukan, terdapat beberapa permasalahan kedisiplinan yang terdapat pada Toya Devasya tersebut, seperti banyaknya karyawan yang absen tanpa alasan yang jelas, baik itu izin maupun sakit. Selain itu keterlambatan jam bekerja juga menjadi permasalahan kedisiplinan pada Toya Devasya. Contohnya di Toya Devasya menetapkan shift pagi jam 07.00 AM tapi ada beberapa karyawan yang datang lewat dari jam yang telah ditetapkan, hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan di suatu perusahaan.

Selain disiplin untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil kepada karyawannya. Ini akan menciptakan keharmonisan dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka. Menurut Rivai (2016:741), kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Salah satu bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi, yang mencakup semua jenis penghargaan kepada individu sebagai imbalan atas upaya mereka untuk menyelesaikan tugas organisasi. Berdasarkan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa kompensasi berperan penting di dalam sebuah perusahaan. Dengan kompensasi, karyawan dapat memenuhi semua kebutuhannya dan meningkatkan kinerja mereka.

Sejumlah penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Yuliana (2018), Witari dan Heryenzus (2017) serta Basari dan Adi (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang diberikan oleh para karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Ihwana, dkk. (2017), Klaudia, dkk. (2017) dan Triono (2018) yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika dalam suatu perusahaan sudah memiliki kompensasi yang baik maka budaya organisasi akan menjadi lebih baik.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, sebagian besar dari karyawan kurang puas terhadap gaji, apresiasi dan kontribusi terhadap toya devasya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang rendah, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Rendahnya tingkat kompensasi ini dapat mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan seperti dapat mengurangi produktifitas kerja, dapat mengurangi produktifitas manajerial, dan dapat mengurangi efisiensi penggunaan sumber daya organisasionalnya.

Hal tersebut menunjukkan kedisiplinan dan kompensasi, menjadi masalah yang perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Toya Devasya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toya Devasya Di Kintamani Bangli”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya penurunan kinerja karyawan pada toya Devasya di kintamani Bangli.
- 2) Kedisiplinan yang kurang ditingkatkan dengan adanya kehadiran yang terlambat, sehingga menyebabkan Tingkat absensi yang rendah yang menyebabkan kinerja menurun.
- 3) Kurangnya kompensasi mengakibatkan tingginya permasalahan kinerja karyawan dimana semakin rendah kompensasi yang di berikan mengakibatkan kurangnya kedisiplin yang juga mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada toya Devasya di kintamani bangli, maka penelitian ini memfokuskan pada permasalahan mengenai disiplin kerja dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Toya Devasya di kintamani Bangli.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya?



- 3) Apakah disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.
- 2) Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.
- 3) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

- 1) Manfaat Teoritis

Sebagai sumber referensi bagi organisasi atau perusahaan untuk penelitian terkait dengan masalah atau variabel yang sama dengan penelitian ini. Selain itu, sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan organisasi atau perusahaan.

- 2) Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai alat untuk mempertimbangkan pemikiran dan solusi alternatif untuk masalah yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan. Ini juga akan menentukan faktor apa saja yang dapat berdampak pada kinerja dari kedisiplinan dan kompensasi.