

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis dewasa ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting serta memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi dalam setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin sehingga mampu memberikan *output* yang optimal.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah perusahaan, tentu harus bekerja dengan kemampuan yang telah mereka miliki agar dapat mencapai kinerja karyawan yang diinginkan. Keberhasilan dari kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan dapat dipengaruhi banyak hal, antara lain pemberian kompensasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan. Faktor pendukung untuk mencapai manajemen

kinerja yang baik, maka perusahaan harus memberikan kebijakan dan peraturan yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawan, dan perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih disiplin dalam bekerja dan memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan tertentu yang berkaitan dengan implementasi kerja mereka, serta dengan adanya disiplin kerja karyawan dapat melatih diri untuk mematuhi dan mentaati peraturan dan tata tertib yang ada dalam perusahaan atau yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan sangat baik bagi perusahaan. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan

merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan agar mereka merasa puas terhadap kinerja yang mereka lakukan. Kompensasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena Kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung yang bermanfaat bagi karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika kompensasi dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta memelihara karyawan yang baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah (Danang Sunyoto, 2013:153).

Faktor lain yang berperan penting pada kinerja karyawan adalah motivasi, setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginan.

Adanya motivasi mendorong semangat kerja karyawan, agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang diinginkan. Tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasan serta pengaruh ini timbul dari diri sendiri (*internal*) dan dari luar (*eksternal*), dan akan menciptakan motivasi yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh ke butuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya (Danang Sunyoto, 2013:191).

Berdasarkan uraian tersebut, salah satu perusahaan yang menarik untuk diteliti mengenai kinerja karyawannya adalah Bukit Perak Mill bagian dari PT. Bumi Permai Lestari. Perusahaan ini bergerak disektor agribisnis yang memproses pengolahan minyak kelapa sawit setengah jadi (mentah) Tandan Buah Segar (TBS) dengan hasil produk utama adalah *Crude Palm Oil* (CPO) dan *karnel* (inti sawit). Pabrik pengolahan kelapa sawit Bukit Perak Mill dibangun pada tahun 1994 dan mulai beroperasi tahun 1996. Dan pabrik ini terletak di Desa Dendang, Kecamatan Kelapa, Kabupaten Bangka Barat, Provinsi Bangka Belitung. Pabrik kelapa sawit Bukit Perak Mill memiliki jumlah karyawan 173 orang dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Berikut ini adalah tabel data karyawan Bukit Perak Mill :

Tabel I.1 Data Karyawan Bukit Perak Mill

Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir					Jumlah
	SD	SMP	SMA	D3	SI	
Laki-laki	47	28	91	1	1	168
Perempuan	-	-	5	-	-	5
Jumlah	47	28	96	1	1	173

Sumber : Bukit Perak Mill, 2015

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan Bukit Perak Mill terdiri 173 orang dimana 168 orang karyawan laki-laki dengan pendidikan yang berbeda-beda yaitu SD 47 orang, SMP 28 orang, SMA 91 orang, D3 1 orang, S1 1 orang. Sedangkan untuk karyawan perempuan terdiri dari 5 orang dengan pendidikan lulusan SMA.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terjadi kecenderungan kurangnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang kurang maksimal, disisi lain terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dan tidak memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan seperti datang terlambat dari jam masuk kerja yang telah ditentukan, istirahat terlalu lama, ketika jam kerja masih banyak yang berada diluar atau dikantin, bahkan ada yang bolos ketika jam kerja. Berikut ini tingkat absensi karyawan yang didasari atas alasan sakit, izin, datang terlambat dan masuk tanpa keterangan. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Bukit Perak Mill Tahun 2012 sampai 2014
Keterangan Absensi

Tahun	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Datang Terlambat
2012	422	495	891	412
2013	423	497	970	398
2014	350	596	943	531

Sumber : Bukit Perak Mill , 2015

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan Bukit Perak Mill dari tahun 2012 sampai 2014 terjadinya peningkatan absensi karyawan dari tahun ketahun hal ini dapat disebabkan oleh adanya hal-hal yang belum sesuai dengan keinginan karyawan, salah satunya dikarenakan sistem kompensasi yang ada. Dari segi karyawan sendiri masih terdapat beberapa mengharapkan sumber pendapatan lain, dikarenakan pendapatan yang mereka peroleh masih relatif kurang untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarga karyawan. Selain itu karyawan sendiri kurang mempunyai motivasi untuk mendapatkan hasil kerja yang terkait. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Permai Lestari (Studi Kasus di Bukit Perak Mill)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Permai Lestari di Bukit Perak Mill ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Permai Lestari di Bukit Perak Mill?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Permai Lestari di Bukit Perak Mill?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Permai Lestari di Bukit Perak Mill?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Permai Lestari di Bukit Perak Mill?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi pengkajian permasalahan yaitu motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Permai Lestari di Bukit Perak Mill.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Permai Lestari di Bukit Perak Mill.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Permai Lestari di Bukit Perak Mill.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Permai Lestari di Bukit Perak Mill.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Permai Lestari di Bukit Perak Mill.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Permai Lestari di Bukit Perak Mill.

1.5 Manfaat Penelitian

Penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisa suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya, baik yang bersifat melanjutkan maupun melengkapi dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu alat pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya bagi karyawan PT. Bumi Permai Lestari di Bukit Perak Mill.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan PT. Bumi Permai Lestari di Bukit Perak Mill dalam menyusun kebijakan perusahaan mengenai motivasi, kompensasi dan disiplin kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang landasan teori mengenai pengertian motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hubungan antar variabel dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang deskripsi objek penelitian, berbagai pengujian yang dilakukan, hasil analisis dan pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Sebagai bab terakhir, penutup berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, saran-saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tersebut dan saran penelitian yang akan datang.