

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia usaha dan bisnis semakin ketat dan kompetitif, menuntut perusahaan untuk cepat menanggapi perubahan yang terjadi di dunia bisnis. Industri pelumas merupakan industri strategis yang tumbuh pesat di Indonesia. Pesatnya pertumbuhan ini didorong oleh peningkatan jumlah kendaraan bermotor dan perkembangan sektor industri yang meliputi produksi dan konstruksi. Berdasarkan data Kemenperin, saat ini, terdapat lebih dari 200 distributor pelumas di Indonesia yang tersebar di berbagai wilayah yang terdiri dari beberapa region salah satunya di Kota Padang yaitu PT. Sumbar Surya Sejati. Dengan semakin banyaknya distributor maka semakin tingginya persaingan bisnis.

Tingginya persaingan bisnis dalam industri pelumas saat ini mendorong manajemen untuk memberikan tanggung jawab yang besar bagi seluruh karyawannya untuk terus memajukan atau mengembangkan perusahaan. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu

memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaanya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan loyalitasnya kepada perusahaan. Tanggung jawab yang tinggi mendorong karyawan memiliki rutinitas yang tinggi dalam bekerja serta hadapkan pada tekanan yang besar dalam bekerja. Oleh karena itulah kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan demi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Menurut (**Prawirosentono, 2018**) kinerja atau dalam bahasa inggris adalah performance yaitu 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 moral maupun etika. Perlu diketahui pula, bahwa penilaian kinerja sangat perlu dilakukan perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi. Sedangkan menurut (**Amir, 2015**) kinerja adalah sesuatu yang ditampikan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan.

Berikut ini adalah data penilaian kinerja pada PT. Sumbar Surya Sejati pada tahun 2017-2019 yang terdapat dalam Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Sumbar Surya Sejati
Tahun 2017-2019

A. Perilaku Kerja	Bobot (%)	Tahun					
		2017		2018		2019	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Disiplin	10%	100	10	90	9	70	7
2. Tanggung Jawab	10%	95	9,4	90	9	80	8
3. Kerja sama	5%	95	4,75	90	4,5	75	3,5
4. Kepemimpinan	5%	100	5	95	4,75	80	4
5. Prakarsa	5%	90	4,5	95	4,75	80	4
6. Kejujuran	5%	90	4,5	95	4.74	80	4
Jumlah	40%		38,15				
B. Hasil Kerja							
1. Kualitas kerja	20%	75	15	65	13	55	11
2. Kuantitas kerja	20%	70	14	60	12	55	11
3. Keterampilan kerja	20%	70	14	60	12	60	12
Jumlah	60%		81,25		75,25		71,75

Sumber: PT. Sumbar Surya Sejati Tahun 2017-2019

Keterangan :

91 – 100 = SB (Sangat Baik)

71 – 80,99 = CB (Cukup Baik)

81 – 90,99 = B (Baik)

61 – 70,99 = KB (Kurang Baik)

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja para karyawan PT. Sumbar Surya Sejati. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2017 dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan sehingga kinerja menjadi kategori cukup baik dan untuk tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali, dimana kinerja karyawan menjadi kategori kurang baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang

menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Masih ada aspek kinerja karyawan yang masih rendah tentunya menjadi bahan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi capaian kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan (Sedarmayanti, 2013). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2011) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik kerja, stres kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Gibson dalam (Riani, 2011), motivasi merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan Motivasi Kerja adalah 1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja, 3) Meningkatkan disiplin kerja, 4) Meningkatkan prestasi kerja, 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab, 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Kurangnya Motivasi Kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga Kinerja mereka dapat menurun. Permasalahan pada motivasi kerja yang

dapat dilihat dari tingkat disiplin karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang masih menurun. Masih ada nya karyawan yang masih lalai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang kurang memiliki semangat dalam bekerja.

Selain faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan pegawai salah satu tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selain itu terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja (Mathis, 2011). Berikut data absensi karyawan yang terdapat dalam Tabel 1.2:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan PT. Sumbang Surya Sejati Tahun 2019

No.	Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja perbulan (hari)	Jumlah hari kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absensi Per Bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya (hari)	Persentase Absensi (%)
		1	2	$3 = 1 \times 2$	4	$5 = 3 - 4$	$6 = (4:3) \times 100\%$
1.	Januari	45	23	1035	54	981	5,22
2.	Februari	45	21	945	53	892	5,61
3.	Maret	43	23	989	53	936	5,36
4.	April	43	22	946	51	895	5,39
5.	Mei	43	23	989	50	939	5,06

6.	Juni	43	22	946	45	901	4,76
7.	Juli	41	23	943	40	903	4,24
8.	Agustus	41	23	943	41	902	4,35
9.	September	40	22	880	45	835	5,11
10.	Oktober	40	23	920	43	877	4,67
11.	November	37	22	814	40	774	4,91
12.	Desember	35	23	805	37	768	4,60
Total		504	270	11.336	552	10.784	58,33
Rata-Rata		41	22	929	46	883	4,94

Sumber: PT. Sumbar Surya Sejati, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Sumbar Surya Sejati di Tahun 2012 tergolong tinggi yakni 4,94 persen. Dimana pada bulan januari persentase 5,22 persen, kemudian bulan februari persentase 5,61 persen, bulan maret persentase 5,36 persen, bulan april persentase 5,39 persen, bulan mei persentase 5,06 persen, bulan juni persentase 4,76 persen, bulan juli persentase 4,24 persen, bulan agustus persentase 4,35 persen, bulan september persentase 5,11 persen, bulan oktober persentase 4,67 persen, bulan november persentase 4,91 persen dan bulan desember persentase 4,60 persen. Menurut (**Suwandana, 2016**) rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 hingga 3 persen dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3 persen maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik.

Selain disiplin kerja, masalah kompensasi dan kinerja kerja oleh atasan diduga juga menjadi masalah yang ada diperusahaan. Menurut (**Johariah, 2018**), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian

mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Beberapa terminologi dalam kompensasi :

1. Upah/gaji. Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif, (incentive) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya
3. Tunjangan (Benefit). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
4. Fasilitas (Facility) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Selama ini, menurut karyawan PT. Sumbar Surya Sejati, mereka mengeluhkan gaji yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan. Hal ini diketahui setelah dilakukan wawancara awal pada karyawan

pada PT. Sumbar Surya Sejati, karyawan merasa kurang dihargai dalam pemberian gaji karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan ketidaksesuaian pemberian gaji berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian (Oktaviani, 2015) memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumbar Surya Sejati.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tingkat kinerja karyawan PT. Sumbar Surya Sejati dapat dilihat dari perilaku kerja dan hasil kerja.
2. Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Tingginya tingkat disiplin kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Fasilitas yang diberikan terhadap para karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Banyaknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis akan membatasi masalah penelitian ini pada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Surya Sejati.

1.4 Rumusan Masalah

Dari batasan masalah tersebut diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Surya Sejati?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Surya Sejati?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Surya Sejati?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Surya Sejati?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat yang dapat dipergunakan untuk mengetahui apa tujuan dalam penelitian ini dan apa manfaat yang didapatkan dalam penelitian ini.

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Surya Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Surya Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT. Sumbar Surya Sejati.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Surya Sejati.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penulis akan mendapatkan pengetahuan serta wawasan peneliti tentang kepuasan kerja karyawan dan mengaplikasikan pengetahuan yang di peroleh penulis selama kuliah. Dapat membantu penulis untuk lebih memahami tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dan dapat membantu penulis untuk lebih memahami tentang kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberi masukan bagi direktur PT. Sumbar Surya Sejati mengenai pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja terhadap organisasi, kompensasi yang diharapkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan di jadikan masukan berharga yang akan memperkaya penelitian lain dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan kajian dan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama serat sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.