

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan nilai tambah yang mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang suatu perusahaan. (Oktania, 2022). Sumber Daya Manusia menjadi kekuatan utama yang mendorong pelaksanaan semua kegiatan perusahaan. Hal ini harus berlandaskan pada kemampuan dan kreativitas unik yang dimiliki oleh setiap individu (Suryanti & Hidayat, 2022). Sumber Daya Manusia dianggap sebagai aset krusial karena kehadiran karyawan yang kompeten memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar, efisiensi kerja yang tinggi, inovasi, dan kreativitas, akan menghasilkan peningkatan performa, kinerja karyawan dan daya saing perusahaan (Ghazali *et al*, 2023).

Perkembangan pesat dalam dunia bisnis saat ini, yang sering disebut sebagai era globalisasi dan teknologi informasi, mendorong perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif guna dapat bersaing secara efisien (Indrayani 2022). Perusahaan perlu menunjukkan bahwa karyawan yang berkinerja baik mampu menghasilkan ide-ide baru dan inovatif untuk menjawab perubahan lingkungan bisnis dapat membantu perusahaan melakukan perubahan ini dengan lebih lancar (Firdaus, 2023). Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan upaya dalam menggalakkan inisiatif pengembangan karyawan, pelatihan, pembinaan, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan profesional karyawan. Tindakan ini diharapkan dapat menghasilkan sejumlah manfaat jangka panjang bagi perusahaan, termasuk pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Dalam kondisi saat ini, pendidikan kini menjadi fokus utama karena memiliki dampak besar pada perkembangan individu, masyarakat, dan negara. Sebagai investasi untuk masa depan, pendidikan berkualitas memberikan peluang sukses karir dan kehidupan yang lebih baik bagi individu (Santika *et al*, 2023). Pentingnya perusahaan atau lembaga konsultan pendidikan untuk fokus pada peningkatan kualitas pelayanannya kepada masyarakat

PT Info Cemerlang Andal Nusa (ICAN Education Consultant) adalah institusi bisnis berfokus pada penyediaan layanan konsultasi pendidikan. Berlokasi di Boulevard Gading Serpong, Tangerang, perusahaan ini bertujuan memberikan dukungan kepada siswa yang berambisi melanjutkan pendidikan atau kuliah di mancanegara. Layanan komprehensif dari ICAN Education mencakup konsultasi gratis untuk studi di luar negeri, bantuan dalam proses pendaftaran ke universitas internasional, manajemen akomodasi, fasilitasi beasiswa, penanganan visa pelajar, penyelenggaraan sesi pre-departure briefing, dan berbagai layanan lainnya tanpa biaya (Ican, 2020). Maka, tata kelola sumber daya manusia di PT Info Cemerlang Andal Nusa Tangerang harus dijalankan dengan efisien, Hal ini akan berdampak secara signifikan pada performa keseluruhan perusahaan.

Berikut adalah tabel penilaian kinerja karyawan per tahun pada PT Info Cemerlang Andal Nusa Tangerang Tahun 2020 sampai 2022.

Tabel 1. 1 Penilaian Rata-Rata Presentase Kinerja Karyawan PT Info Cemerlang Andal Nusa Tangerang

Perilaku Kerja	2020			2021			2022		
	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)
Kedisiplinan	10	80	8	10	75	7,5	10	70	7
Tanggung jawab	10	80	8	10	75	7,5	10	70	7
Kerjasama	10	70	7	10	65	6,5	10	60	6
Hasil Kerja									
Kualitas kerja	20	80	16	20	80	16	20	75	15
Kuantitas kerja	20	85	17	20	75	15	20	70	14
Keterampilan Kerja	20	80	16	20	75	15	20	70	14
Efektifitas	20	75	15	20	75	15	20	65	13
Jumlah	100		87	100		82,5	100		76

Sumber: Info Cemerlang Andal Nusa Tangerang, 2022

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.1, terlihat adanya tren penurunan kinerja karyawan pada tahun 2020, 2021, dan 2022 di PT Info Cemerlang Andal Nusa Tangerang. Pada tahun 2020, kinerja karyawan mencapai

87%, kemudian menurun menjadi 82,5% pada tahun 2021, dan lebih lanjut turun menjadi 76% pada tahun 2022. Fenomena ini jelas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan belum mencapai tingkat optimal, perusahaan memiliki harapan agar kinerja karyawan dapat mencapai puncaknya, yakni tingkat 100%.

Ketidakpastian dan kurangnya transparansi dalam pembayaran uang lembur dan waktu kerja tambahan di PT Info Cemerlang Andal Nusa dapat menjadi pemicu penurunan kinerja karyawan. Fenomena ini terjadi karena adanya perasaan ketidakpercayaan karyawan terhadap manajemen akibat sistem pembayaran yang tidak konsisten. Hal ini dapat merusak hubungan percaya antara karyawan dan manajemen, berpotensi memberikan dampak negatif pada motivasi dan disiplin karyawan terhadap pekerjaan.

Selain itu, pengalaman ketidakpastian terkait dengan penerimaan uang lembur dan tambahan jam kerja juga menciptakan situasi di mana karyawan menghadapi kesulitan dalam merencanakan aspek keuangan dan waktu luang mereka di luar jam kerja. Fenomena ini bisa menciptakan ketidakseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi karyawan, berpotensi menimbulkan tingkat stres yang tinggi dan penurunan kualitas kinerja. Oleh karena itu, melakukan perbaikan dalam hal transparansi dan konsistensi pembayaran tambahan dapat dianggap sebagai langkah yang sangat krusial dan perlu mengidentifikasi secara cermat untuk meningkatkan performa dan kepuasan karyawan di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan (Istifadah & Budi, 2019). Pemberian kompensasi yang sejalan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan merangsang kepuasan karyawan dapat menjadi pemicu peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu, menyelaraskan kompensasi dengan kontribusi dan pencapaian karyawan merupakan langkah investasi yang kritis, tidak boleh diabaikan, untuk memastikan kinerja yang optimal dan pertumbuhan berkelanjutan perusahaan (Santika *et al*, 2023). Menurut Haryanto & Farida (2023), memberikan kompensasi merupakan sebagai bagian dari upayanya untuk memenuhi kebutuhan karyawan, perusahaan telah mengambil langkah-langkah

tertentu, jadi karyawan akan bekerja dengan efektivitas, efisiensi, serta produktif dalam menjalankan tugasnya.

Selain memberikan kompensasi, peningkatan kinerja juga dapat dicapai melalui pembentukan disiplin kerja yang kokoh. Ketika disiplin kerja dipertahankan dengan baik, melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan dedikasi, mentaati berbagai peraturan organisasi yang berlaku, yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. (Suryanti & Hidayat, 2022). Disiplin mencerminkan sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dipercayakan. (Syardiansah & Maulana, 2022). Disiplin kerja adalah faktor krusial bagi setiap karyawan, berfungsi sebagai sarana untuk membentuk kepribadian dan memastikan bahwa karyawan selalu menunjukkan kinerja yang optimal. (Lubis *et al*, 2023).

Faktor selanjutnya yang diduga dapat membentuk kinerja yang lebih baik adalah motivasi yang diberikan oleh perusahaan juga memainkan peran besar. Motivasi adalah elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan semangat kerja staf, yang pada akhirnya dapat memperbaiki efisiensi kerja dan mengoptimalkan pelaksanaan tugas. (Kartika, 2022). Ketika semangat karyawan terpacu, mereka lebih condong untuk berdedikasi dan memberikan kontribusi optimal bagi kesuksesan perusahaan. Menurut Insan & Sinrang (2023), berpendapat bahwa karyawan yang kurang motivasi cenderung bekerja dengan semangat yang rendah, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja mereka. Karyawan yang kurang termotivasi akan mengakibatkan kehadiran yang kurang konsisten. ini dapat mengganggu produktivitas dan kelancaran operasi perusahaan.

Dari beberapa pendapat sebelumnya, terlihat bahwa pemberian kompensasi secara adil dapat membuat apresiasi yang diterima memberikan dorongan kepada karyawan untuk tampil maksimal. Hal ini disebabkan oleh persepsi karyawan bahwa upaya kerja mereka diakui dan dihargai melalui pemberian kompensasi yang sesuai. Karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi, seperti hadir tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, dan bekerja dengan konsistensi karyawan mampu menjaga fokus dan efisiensi dalam pekerjaannya, karena karyawan terbiasa dengan rutinitas yang terorganisir. Karyawan yang merasa

termotivasi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih unggul karena memiliki sasaran yang terdefinisi dengan jelas dan dorongan untuk mencapai hasil yang optimal. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kombinasi kompensasi yang kompetitif, disiplin kerja yang konsisten, dan tingkat motivasi yang tinggi dapat membentuk faktor-faktor kunci yang secara signifikan memengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan observasi tersebut, terlihat ketiga variabel ini dapat berkontribusi dalam menciptakan produktivitas yang tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memperkuat teori ini, sejumlah penelitian telah dilakukan guna menyelidiki adanya keterkaitan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Riset yang dijalankan Saman (2020), menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan yang ditemukan dalam riset oleh Rianda *et al*, (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjanya.

Adanya *Research Gap* juga ditemukan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan ditemukan oleh Syafrina (2021), atas penelitiannya. Hasil berbeda diperoleh Irawan, Kusjono (2021), atas penelitiannya ditemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Kristianti *et al*. (2021) menyoroti adanya kesenjangan penelitian terkait motivasi dan kinerja karyawan. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), ditemukan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil, seperti yang diungkapkan melalui *Research Gap*, akan diaplikasikan dalam penelitian ntuk mengkaji fenomena kesenjangan yang relevan.

Dipengaruhi oleh konteks permasalahan yang telah dijelaskan, peneliti merasa tertarik untuk menyelidiki lebih lanjut, sehingga memutuskan untuk merancang penelitian ini dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INFO CEMERLANG ANDAL NUSA TANGERANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang yang telah disajikan, permasalahan utama yang akan diinvestigasi dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Info Cemerlang Andal Nusa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Info Cemerlang Andal Nusa?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Info Cemerlang Andal Nusa?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan latar belakang masalah dan rumusan masalah sebelumnya, fokus utama dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Info Cemerlang Andal Nusa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Info Cemerlang Andal Nusa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Info Cemerlang Andal Nusa

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Info Cemerlang Andal Nusa dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan berharga sebagai referensi bagi mereka yang tertarik untuk menjalankan eksplorasi dan analisis mendalam terkait dampak kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tujuannya memberikan pandangan yang lebih baik kepada perusahaan tentang dinamika kinerja karyawan di lingkungan kerjanya. Penelitian ini dapat menjadi sumber daya berharga untuk melatih dan membantu individu dalam berpikir secara ilmiah, terutama dalam konteks ilmu sumber daya manusia, berdasarkan wawasan yang diperoleh selama studi di perguruan tinggi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini adalah kontribusi yang berharga sebagai panduan bagi PT Info Cemerlang Andal Nusa dalam meningkatkan disiplin kerja dan motivasi karyawan, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Informasi yang diperoleh melalui hasil penelitian ini dapat menjadikan landasan untuk mengevaluasi dan merancang kembali strategi di perusahaan tersebut.

Bagi peneliti, adanya hasil penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman praktis yang lebih mendalam dalam ranah manajemen, terutama dalam dimensi sumber daya manusia. Pengalaman analisis dan pemecahan masalah spesifik di sektor ini akan membantu peneliti mengembangkan keterampilan analitis dan pemecahan masalah mereka. Selain itu, riset ini dapat menambahkan pengetahuan yang akan memperkaya keahlian dan pemahaman peneliti dalam konteks sumber daya manusia.