

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Tenaga kerja atau dapat juga disebut sebagai sumber daya manusia di sebuah perusahaan (Irmayani, 2021). Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam menunjang terselenggaranya seluruh kegiatan perusahaan. Hal ini harus didasari oleh kemampuan dan kreativitas unik yang dimiliki setiap individu Suryanti & Hidayat (2022). Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang penting karena kehadiran pegawai yang berkompeten akan membawa nilai tambah bagi perusahaan. Pegawai mempunyai kemampuan untuk berkontribusi lebih, mempunyai efisiensi kerja yang tinggi, inovasi dan kreativitas, sehingga akan membantu meningkatkan efisiensi, kinerja pegawai dan daya saing perusahaan (Ghazali dkk, 2023).

Perkembangan yang sangat cepat di dalam dunia usaha saat ini yang sering disebut dengan era globalisasi dan teknologi informasi, mendorong pengusaha untuk menciptakan keunggulan kompetitif untuk dapat bersaing secara efektif (Indrayani 2022). Perusahaan harus menunjukkan bahwa karyawan yang berkinerja dengan semangat yang tinggi mampu melahirkan ide-ide baru dan inovatif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, sehingga dapat membantu perusahaan melakukan perubahan, perubahan tersebut lebih mudah (Firdaus, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan upaya untuk mendorong inisiatif pengembangan karyawan, pelatihan, pembinaan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karir karyawan. Tindakan ini diharapkan dapat membawa beberapa manfaat jangka panjang bagi perusahaan, termasuk pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Kompensasi adalah memberikan imbalan kepada karyawan berupa uang atau barang sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Suryani & FoEh, 2019). Para karyawan akan lebih termotivasi melaksanakan tanggung jawab mereka apabila organisasi dapat mengerti dan memberikan perhatian atas kebutuhan mereka yang pada dasarnya alasan mereka bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan, maka banyak para karyawan yang tidak semangat

untuk bekerja dan tidak bisa menghasilkan kinerja yang baik, lambat dalam merespon tugas yang diberikan oleh pimpinan dan kurang disiplin.

Disiplin adalah suatu perilaku yang melibatkan sikap hormat, menghargai, patuh, dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku, baik yang telah ditetapkan secara tertulis maupun tidak (Putra, 2022). Karyawan yang disiplin siap mengikuti peraturan dan menerima hukuman jika karyawan tersebut melanggar tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan. Disiplin kerja memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan, hal ini karena terkait dengan rasa tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan tugas, memotivasi semangat kerja, dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan yang ada di perusahaan. Selain itu dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Butar, 2022).

Adanya kompensasi yang sesuai terhadap karyawan yang diberikan perusahaan dapat memberikan dampak yang sangat besar untuk peningkatan kinerja karyawan PT Kian Sukses Mandiri dan ditambah dengan adanya disiplin terhadap karyawan biasanya alasan utama karena sudah adanya kompensasi yang diberikan terhadap karyawan, menimbulkan keinginan karyawan untuk bekerja sesuai kemampuan dan keinginan untuk menghasilkan timbal balik yang sesuai terhadap perusahaan yang sudah memperhatikan karyawan di perusahaan PT Kian Sukses Mandiri. Tentu, dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan dan disiplin kerja karyawan di dalam perusahaan akan menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang sesuai yang diharapkan oleh PT Kian Sukses Mandiri.

PT.Kian Sukses Mandiri merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang pertambangan bahan galian non logam-kaolin yang sejak tanggal 18 januari 2018 telah memiliki izin pertambangan (IUP) eksploitasi berdasarkan SKGubernur provinsi Bangka Belitung dengan nomor : 188.4/210/Eizin pertambangan (IUP) eksploitasi berdasarkan SKGubernur provinsi Bangka Belitung dengan nomor : 188.4/210/ESDM/DPMPTSP/2018 yang terletak di desa Badau Kecamatan Badau, Kabupaten Belitung, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan luas IUP 78 ha, dan luas sebaran cadangan sebesar 27.47 hektar serta sumberdaya 50.53 hektar. Kelebihan perusahaan ini adalah perusahaan ini berfokus pada pengelolaan tambang kaolin, sehingga dengan bertumbuhnya pendapatan perusahaan dan mulai mengadakan kinerja karyawan dalam menciptakan kestabilan pendapatan sebuah perusahaan.

Dengan Penjelasan terkait variabel penelitian ini, dibawah ini merupakan data terkait kinerja karyawan di PT Kian Sukses Mandiri untuk Tahun 2021 sampai 2023.

**Table 1.1** Rata-Rata Penilaian Presentase Kinerja Karyawan PT Kian Sukses Mandiri Belitung

Perilaku Kerja	2021			2022			2023		
	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)
Kedisiplinan	10	80	8	10	80	8	10	75	7,5
Tanggung jawab	10	85	8,5	10	80	8	10	75	7,5
Kerjasama	10	80	8	10	75	7,5	10	70	7
<b>Hasil Kerja</b>									
Kualitas kerja	20	80	16	20	80	16	20	75	15
uantitas kerja	20	90	18	20	80	16	20	75	15
eterampilan Kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	14
Efektifitas	20	80	16	20	70	14	20	80	16
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>		<b>90,5</b>	<b>100</b>		<b>83,2</b>	<b>100</b>		<b>82</b>

Sumber: data perusahaan

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.1, terlihat adanya tren penurunan kinerja karyawan pada tahun 2021, 2022, dan 2023 di PT Kian Sukses Mandiri Belitung. Pada tahun 2021, kinerja karyawan mencapai 90,5%, kemudian menurun menjadi 83,2% pada tahun 2022, dan lebih lanjut turun menjadi 82% pada tahun 2023. Fenomena ini jelas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan belum mencapai tujuan perusahaan secara optimal, perusahaan memiliki harapan agar kinerja karyawan dapat mencapai puncaknya, yakni tingkat 100%. Namun, untuk mencapai kinerja perusahaan yang diinginkan harus dengan mengandalkan pemimpin yang dapat memotivasi seluruh karyawan perusahaan dan bagaimana strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

**Table 1.2** Kedisiplinan dan Tanggung jawab kinerja karyawan

Perilaku Kerja	2021			2022			2023		
	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)
Kedisiplinan	10	80	8	10	80	8	10	75	7,5

nggung jawab	10	85	8,5	10	80	8	10	75	7,5
--------------	----	----	-----	----	----	---	----	----	-----

Sumber : data perusahaan

Dalam tabel berikut dapat dilihat dari hasil pencapaian output kinerja pada tahun 2021 sampai 2023 yang masih belum sesuai target perusahaan dan juga pada penilaian kinerja bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki nilai yang rendah terutama dalam kedisiplinan dan tanggung jawab. Sehingga belum memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan. Dapat dilihat kedisiplinan karyawan semakin menurun dari tahun 2021 sampai 2023. Hal ini dalam kehadiran karyawan yang sering telat dalam bekerja dan banyaknya karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap keterlambatan yang sangat tinggi dikalangan tenaga kerja yang sangat merugikan kinerja sebuah perusahaan. apalagi ini merupakan perusahaan pertambangan yang mengutamakan hasil dari sebuah kinerja karyawan. Semakin fokus dan tertata sebuah pola pikir karyawan terhadap sebuah pekerjaan maka, semakin banyak juga hasil yang diperoleh untuk perusahaan, utama dalam sebuah pertambangan kaolin adalah sebuah hasil dari produksi atau hasil pencapaian karyawan dalam bekerja, apalagi ini perusahaan pertambangan kaolin. Dimana produksi yang dihasilkan dapat memberikan dampak yang sangat baik terhadap seluruh tenaga kerja ataupun sebuah karyawan maupun perkembangan perusahaan.

Ketidakpastian dan kurangnya transparansi upah lembur dan penambahan jam kerja di PT Kian Sukses Mandiri dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Fenomena ini disebabkan oleh karyawan yang memiliki rasa ketidakpercayaan terhadap manajemen akibat sistem pembayaran yang tidak konsisten. Hal ini dapat merusak hubungan saling percaya antara karyawan dan manajemen, sehingga dapat berdampak negatif terhadap kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Sebuah karyawan akan memiliki pola pikir dalam bekerja untuk menghasikan kepuasan tersendiri untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Jika, perusahaan dapat memenuhi keinginan karyawan dalam hal upah gaji apalagi untuk kesejahteraan sebuah karyawan yang baik dalam perusahaan. Dari kasus yang terjadi dalam PT Kian Sukses Mandiri dapat diketahui bahwa manajemen keuangan dan pemimpin belum 100% disukai oleh karyawan. Ini menyebabkan adanya tidak kedisiplinan karyawan dalam bekerja, penyebab utama yang diketahui karena adanya kompensasi kinerja karyawan yang tidak diutamakan oleh perusahaan terutama dalam uang lembur sebuah karyawan.

Selain itu, pengalaman ketidakpastian mengenai upah lembur dan waktu lembur juga menimbulkan situasi dimana karyawan mengalami kesulitan dalam merencanakan aspek keuangan dan waktu luang di luar jam kerja. Fenomena ini dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan sehingga berpotensi menimbulkan tingkat stres yang tinggi dan menurunkan kualitas kinerja. Oleh karena itu, peningkatan transparansi dan konsistensi pembayaran tambahan dapat dianggap sebagai langkah penting dan harus

diidentifikasi secara cermat untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di tempat kerja.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu kompensasi dan disiplin kerja yang diberikan perusahaan (Istifadah & Budi, 2019). Pemberian gaji yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai akan meningkatkan kepuasan pegawai dan dapat berujung pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, menyelaraskan kompensasi dengan kontribusi dan prestasi karyawan merupakan langkah investasi penting yang tidak boleh diabaikan untuk memastikan kinerja optimal dan pertumbuhan bisnis berkelanjutan bagi perusahaan (Santika dkk, 2023). Menurut Haryanto dan Farida (2023), penerapan kompensasi merupakan bagian dari upaya memenuhi kebutuhan karyawan, perusahaan telah mengambil langkah-langkah tertentu untuk membantu karyawan bekerja secara efektif dan produktif serta efektif dalam menjalankan tugasnya.

Selain kompensasi, peningkatan kinerja juga dapat dicapai dengan menerapkan disiplin kerja yang ketat. Ketika disiplin kerja terjaga dengan baik, pekerjaan dilakukan dengan semangat dan penuh dedikasi, mematuhi berbagai peraturan organisasi yang berlaku, maka tujuan akhirnya adalah meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. (Suryanti dan Hidayat, 2022). Disiplin mencerminkan sejauh mana seseorang memenuhi tanggung jawabnya atas pekerjaan yang ditugaskan. (Syardiansah dan Maulana, 2022). Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap pegawai, sebagai sarana pembentukan kepribadian dan menjamin pegawai selalu berkinerja pada tingkat tertinggi (Lubis dkk., 2023).

Dari beberapa pendapat sebelumnya, bahwa memberikan upah atau kompensasi yang adil. Memberikan dampak baik terhadap kinerja karyawan yang sudah bekerja serius dan tentu ini apresiasi yang diterima akan mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa upaya kerja mereka diakui dan dihargai melalui kompensasi yang pantas. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi, seperti datang tepat waktu, mengikuti peraturan perusahaan, dan bekerja dengan mantap, akan dapat menjaga fokus dan efisiensi dalam bekerja karena karyawan terbiasa dengan rutinitas yang teratur. Fenomena ini menunjukkan bahwa kombinasi kompensasi yang kompetitif, disiplin kerja yang konsisten, dan motivasi yang tinggi dapat menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Berdasarkan observasi langsung dilakukan oleh peneliti dan menjadi tempat magang atau kerja profesi peneliti, sangat jelas dua variabel ini dapat berkontribusi dalam menciptakan produktivitas yang tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memperkuat teori tersebut, beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Penelitian yang

dilakukan oleh Saman (2020) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Rianda dkk (2022) yang menemukan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adanya kesenjangan penelitian juga dicatat dalam menentukan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Syafrina (2021) menemukan hasil positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan berdasarkan penelitiannya. Irawan, Kusjono (2021) memperoleh hasil yang beragam, berdasarkan penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Dipengaruhi oleh konteks masalah yang dijelaskan, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam untuk lebih memperdalam pengetahuan dan dapat mencakup secara rinci permasalahan. sehingga memutuskan untuk merancang penelitian ini dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KIAN SUKSES MANDIRI BELITUNG ”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kian Sukses Mandiri?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kian Sukses Mandiri?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kian Sukses Mandiri
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kian Sukses Mandiri

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Kian Sukses Mandiri dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil .mempelajari. itu mungkin. .suatu kontribusi yang sangat berharga sebagai acuan bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian dan analisis mendalam mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk memberikan perusahaan visibilitas yang lebih baik mengenai motivasi dan kinerja karyawan di lingkungan kerja mereka. Penelitian ini dapat

menjadi sumber berharga untuk melatih dan membantu individu berpikir ilmiah, terutama dalam konteks ilmu sumber daya manusia yang dibangun berdasarkan pengetahuan tersebut. diperoleh selama studi di universitas.

## **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga sebagai pedoman bagi PT Kian Sukses Mandiri dalam meningkatkan disiplin kerja yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Informasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi dan mengkaji strategi perusahaan.

Bagi peneliti, ada hasilnya. Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman. realitas. Yang. lebih mendalami bidang manajemen khususnya bidang sumber daya manusia. Pengalaman analitis dan pemecahan masalah khusus industri akan membantu peneliti mengembangkan keterampilan analitis dan pemecahan masalah mereka. Selain itu, penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan yang memperkaya keahlian dan pemahaman peneliti dalam konteks sumber daya manusia.