

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi, sumber daya manusia saat ini menempati posisi paling utama di setiap perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ketatnya persaingan usaha di masa ini, membuat setiap perusahaan lebih menekankan sumber daya manusianya. Hal ini dilakukan agar tenaga kerja mampu bekerja lebih produktif karena perusahaan dituntut untuk dapat menaikan daya saingnya demi keberlangsungan hidup perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Keberhasilan pencapaian perusahaan sangat bergantung pada peran serta kinerja para karyawan, di mana kinerja tersebut mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari upaya individu yang dipengaruhi oleh kemampuan dan pemahaman perannya dalam pekerjaan, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja saat menjalankan tugasnya. Menurut Mohamad Mahsun dalam (Alifian Danar Azmy, 2020), kinerja didefinisikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan yang bertujuan mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan organisasi yang tercantum dalam strategi perencanaan organisasi. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan antara lain kedisiplinan, pemberian kompensasi, dan motivasi kerja.

PT Cahaya Multi Laser Mandiri adalah perusahaan penyedia jasa *laser marking, rework, painting* yang merupakan perusahaan vendor yang bekerja sama dengan perusahaan otomotif seperti PT Oriental Electronics Indonesia, PT Minda Automotive Indonesia, dan PT Toso Industries Indonesia. Dalam hal ini hasil observasi dengan Ibu Nurhalimah selaku Supervisor *Quality Control* Beliau mengatakan ada tiga tingkat Indikator Kinerja Perusahaan yaitu kualitas pekerjaan,

kecepatan bekerja, dan kerja sama tim pada masing-masing bagian *line Sprayman, Production, Quality Control*. Sdr. Agung Ananda selaku *Production* menyimpulkan bahwa perusahaan mempunyai masalah dengan karyawan dalam hal kompensasi maupun gaji yang diterima tidak sesuai jadwal. Sdr. Ahmad Samuri selaku *Sprayman* mengatakan bahwa masih kurangnya kinerja karyawan dalam hal motivasi yang sekaligus merupakan ancaman tersendiri bagi PT Cahaya Laser Multi Mandiri.

Untuk mencapai tujuan perusahaan harus memiliki karyawan yang berperan aktif di dalam perusahaan, sehingga secara langsung dapat meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan tersebut. Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan, salah satu permasalahan yang mendasar adalah meningkatkan disiplin kerja, pemberian kompensasi serta memberikan motivasi kepada para karyawan. Ketiga hal tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kedisiplinan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja guna mewujudkan efektifitas perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut Veithzal Rivai (2017), disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk mengarahkan perilaku karyawan, meningkatkan kesadaran mereka, serta mendorong kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dianggap sebagai unsur krusial yang memengaruhi kinerja karyawan, di mana pengendalian diri berperan signifikan dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Begitupun dengan kehadiran para karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri yang menjadi tolak ukur kedisiplinan kerja para karyawan

Berikut data absensi karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri dari bulan Januari 2024 sd. Juni 2024 yang terlampir pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Kehadiran Karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri
(Januari 2024 – Juni 2024)**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah				Jumlah Kehadiran (%)	
				Ketidakhadiran					
				S	C	TK	T		
1	Januari	44	27	2	-	-	2	42	95%
2	Februari	44	25	3	-	1	4	40	91%
3	Maret	44	26	1	-	-	1	43	98%
4	April	44	24	2	-	3	5	39	89%
5	Mei	44	27	5	-	4	9	35	80%
6	Juni	44	25	2	1	-	3	41	93%

Sumber : *Arsip Human Resource Development PT Cahaya Multi Laser Mandiri*

Keterangan :

S : Sakit **C** : Cuti
TK : Tanpa Keterangan **T** : Total

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan/alpa tapi jika dilihat dari karyawan yang sakit, izin atau cuti masih terlihat bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya mencapai 100%. Sedangkan untuk presentase ketidakhadiran tertinggi ada pada bulan Mei 2024 sebesar 80%, dibandingkan dengan bulan setelahnya. tentu ketidakhadiran tersebut akan mempengaruhi pelayanan yang kurang prima, dan bisa saja berakibat fatal jika barang produksi sedang menumpuk dan membuat rekan kerja yang lain menjadi super sibuk. Terbukti bahwa kedisiplinan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas maupun kinerja para karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri.

Selain disiplin kerja, kompensasi juga dianggap sebagai faktor penting bagi karyawan karena besaran kompensasi mencerminkan nilai dan kualitas kerja yang telah dilakukan. Sebaliknya, tingkat kompensasi yang diterima dapat berdampak langsung pada prestasi, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi diberikan dengan tepat dan sesuai, karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, apabila kompensasi yang diterima kurang memadai atau tidak sesuai, maka prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan cenderung menurun. Berikut adalah persentasi penggajian para karyawan dan dapat disimpulkan pada tabel 1.2:

**Tabel 1. 2 Persentase Penggajian Karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri
(Januari 2024 – Juni 2024)**

Bulan & Tahun	Dibayar (%)	Belum Terbayar (%)	Pending Bayar (%)
	Dibayar Sesuai Jadwal	Perusahaan Hutang	Dibayar Tiap Tgl 10
Januari	100%	0%	0%
Februari	75%	0%	25%
Maret	50%	0%	50%
April	25%	75%	0%
Mei	50%	20%	30%
Juni	100%	0%	0%

Sumber : Arsip Human Resource Development PT Cahaya Multi Laser Mandiri

Jika dilihat dari Tabel 1.2 terlihat bahwa masih adanya keterlambatan pembayaran gaji dari perusahaan untuk para karyawan, seperti pada tabel bulan April memperlihatkan bahwa hanya 25% karyawan yang menerima gaji tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, sementara 75% sisanya mengalami keterlambatan pembayaran gaji. Hal ini jelas sangat berpengaruh kepada karyawan yang mengakibatkan karyawan bekerja tidak efisien dan berdampak pada produktivitas maupun kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2017:76), motivasi kerja adalah dorongan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga membuat karyawan bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja ini merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja. Karyawan dengan motivasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang tinggi, demikian pula sebaliknya. Dalam hal ini, peneliti melakukan pra-survei untuk variabel motivasi. Hasil pra-survei sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survei Motivasi

No	Indikator Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang anda terima?	34,1%	69,1%
2	Apakah anda merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan asuransi kesehatan dari perusahaan ini?	88,6%	11,4%
3	Apakah lingkungan kerja saat ini membuat anda senang?	52,3%	47,7%
4	Apakah anda termotivasi untuk memenuhi target kerja karena adanya penghargaan yang diberikan?	43,3%	56,8%
5	Apakah anda merasa terdorong untuk mengembangkan potensi diri dalam melakukan pekerjaan di perusahaan ini?	50%	50%

Sumber : Karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri

Hasil pra-survei menunjukkan adanya ketidakpuasan dengan gaji dan tunjangan yang diterima karyawan sebanyak 69.1%, mungkin karena responden merasa kurang atau adanya ketidaksesuaian antar beban kerja dengan gaji dan tunjangan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan. Meskipun begitu, responden merasa tenang karena adanya jaminan asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk perlindungan kepada karyawannya. Lingkungan kerja dan terdorongnya karyawan dalam melakukan pengembangan potensi juga mendapatkan respon yang baik. Ketidakpuasan dalam berbagai aspek ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi ini dapat diwujudkan melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan diri, serta kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah yang diambil antara lain:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri?

1.3 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Agar jawaban terhadap rumusan tujuan penelitian lebih terfokus dan terarah, maka peneliti menetapkan batasan ruang lingkup masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah PT Cahaya Multi Laser Mandiri yang merupakan perusahaan bidang *painting* dan vendor perusahaan elektronik maupun otomotif.
2. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri.
3. Unit analisis difokuskan pada *Sprayman, Produksi, dan Quality Control* karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, fokus utama penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat guna menganalisis masalah yang ada. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri.

2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri.
3. Mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:

1. Bagi karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, kompensasi untuk meningkatkan kinerja para pegawai.
2. Bagi Pihak Akademisi (Universitas Islam 45 Bekasi)
 Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi Pihak Lain
 Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi instansi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

1.5 Sistematika Pelaporan

Agar penyusunan skripsi dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahami, maka sistematika skripsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, ruang lingkup atau pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, , serta sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri secara signifikan. Disiplin Kerja meliputi pengertian disiplin kerja, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta indikator disiplin kerja. Pembahasan kompensasi mencakup pengertian kompensasi, faktor yang memengaruhinya, dan indikatornya. Untuk motivasi meliputi pengertiannya, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta indikator motivasi kerja. Sedangkan untuk kinerja, dibahas pengertian kinerja, tujuan penilaian kinerja, faktor-faktor yang memengaruhinya, indikator kinerja, serta kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, variabel disiplin, kompensasi, motivasi, dan variabel kinerja, metode analisis data yang digunakan, analisis koefisien korelasi dan determinasi, dan uji signifikan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas sejarah singkat perusahaan, deskripsi data responden, deskripsi persepsi variabel, deskripsi variabel disiplin kerja, deskripsi kompensasi, deskripsi motivasi, deskripsi kinerja, dan deskripsi disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Multi Laser Mandiri.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, simpulan dan saran merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang berisi ringkasan dari keseluruhan hasil dan analisis penelitian dan pembahasan yang diharapkan dapat bermanfaat serta dijadikan sebagai masukan perusahaan.