

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Pada sebuah perusahaan atau instansi sumber daya manusia yang kompeten sangat dibutuhkan agar dapat menjaga kestabilan perusahaan di era globalisasi saat ini. Oleh karena itu dalam perusahaan peran sumber daya manusia dalam keberhasilan perusahaan selalu ditingkatkan, Kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dalam dunia bisnis semakin besar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era globalisasi ini.

Dalam proses kegiatan perusahaan, karyawan berperan dalam meningkatkan kinerjanya perusahaan agar menjadi perusahaan yang berkualitas dan dapat bersaing di era globalisasi. Oleh karena itu karyawan harus memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan perusahaan yang senantiasa dinamis. Dengan kata lain perusahaan menuntut kinerja karyawan untuk menjamin keberhasilan suatu perusahaannya.

Karyawan sebagai sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) mencatatkan, penyerapan tenaga kerja Indonesia yang berpendidikan tinggi mengalami penurunan dibanding yang mengecap pendidikan rendah. Pekerja berlatar belakang diploma dan Universitas hanya sekitar 11,22 juta orang pada posisi Agustus 2014. Kepala BPS, Suryamin mengungkapkan, pekerja berpendidikan tinggi merosot dari 10,14% di Agustus 2013 menjadi 9,79% di Agustus 2014.<sup>1</sup>

Dari data di atas dapat terlihat bahwa penyerapan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi menurun dibandingkan yang mengecap pendidikan rendah. Dalam hal ini, pemerintah harus melakukan tindakan agar tidak akan banyak pengangguran dengan jenjang berpendidikan tinggi maupun tidak. Karena jika sumber daya manusia yang memiliki jenjang berpendidikan tinggi mengalami penurunan dalam penyerapan tenaga kerja akan menjadikan sia-sia pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karena kurangnya wadah atau kesempatan.

Masalah rendahnya karyawan untuk meningkatkan kinerjanya juga terjadi pada PT Pos Indonesia Jakarta Pusat. Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap manajer dan karyawan pada bagian

---

<sup>1</sup> Fiki Ariyanti, *Penyerapan Tenaga Kerja Berpendidikan Tinggi Merosot*, 2014, hal. 1, [m.liputat6.com/read/bisnis](http://m.liputat6.com/read/bisnis), (diakses tanggal 27 Februari 2016)

SDM dan umum di PT Pos Indonesia Jakarta Pusat, dapat diketahui bahwa dalam proses bekerja masih banyak karyawan yang kinerjanya rendah. Hal ini dapat terlihat pada evaluasi penilaian kinerja yang ada pada PT Pos Indonesia Jakarta Pusat, pada bagian sdm dan umum bahwa sebanyak 40% dari 124 karyawan memiliki penilaian kinerja yang kurang baik.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja mempengaruhi baik buruknya kinerja. Kemampuan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan saat bekerja di kantor. Selama karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan berpengaruh dalam cara karyawan bekerja dan bagaimana karyawan menggunakan waktu kerjanya dengan baik agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai tepat waktu. Motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi intristik dan motivasi ekstristik. Motivasi intristik adalah dorongan yang ada dalam diri sendiri, jika karyawan memiliki motivasi yang ada dalam dirinya untuk mendorong dirinya untuk bekerja lebih baik, hal tersebut akan berdampak positif bagi kinerja pada karyawan. Sedangkan faktor ekstristik adalah dorongan yang didapat dari lingkungan sekitar, teman, atau atasan, hal tersebut juga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan yang dimiliki akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena seseorang yang memiliki pendidikan baik

akan memiliki pola befikir yang berbeda dengan orang yang tingkat pendidikannya lebih rendah. Pada PT Pos Indonesia Jakarta Pusat 50% karyawannya hanya lulusan SMA, hanya 30% yang lulusan sarjana. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan baik (*hard skill* dan *soft skill*) dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan yang baik dalam bekerja. Hasil kerja yang baik, dapat membuat perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah sarana prasarana perusahaan. Sebuah perusahaan dikatakan layak untuk melakukan kegiatan proses pekerjaan jika perusahaan tersebut memiliki sarana prasarana yang memadai untuk meningkatkan kualitas kegiatan bekerja karyawan. Diantaranya perusahaan harus memiliki ruang kerja yang layak pakai, ruang rapat, peralatan dan perlengkapan yang memadai, kamar kecil, tempat parkir dan kantin yang dapat menunjang keberhasilan kegiatan kerja karyawan. Kenyataannya tidak semua perusahaan memiliki sarana prasarana yang sudah dijelaskan di atas. Jika salah satu dari hal tersebut tidak ada maka proses kerja karyawan akan terganggu, dan menjadikan terhambatnya kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi yang merupakan persoalan yang paling banyak ditemukan pada keluhan karyawan. Kompensasi yang didapat karyawan berpengaruh pada motivasi kerja, kepuasan kerja, dan hasil kerja. Hal tersebut terjadi karena setiap

orang yang mendapatkan kompensasi dengan adil dan layak dalam bekerja akan merasa puas dan akan meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan hasil kerja yang baik untuk dirinya dan organisasinya. Kompensasi yang diberikan PT Pos Indonesia Jakarta Pusat pada karyawannya terlihat pada tabel:

**TABEL 1.I**  
**Data Kompensasi**

No	Financial		Non finansial
	Langsung	Tidak langsung	
1	Gaji	Tunjangan jabatan	Promosi jabatan
2	Insentif	Tunjangan PPh	Mutasi jabatan
3	Bonus	Tunjangan Pensiun	
4	Tabungna hari tua		

*Sumber data: Data dikelola oleh peneliti*

Kesejahteraan karyawan yang diberikan perusahaan belum menunjukkan hasil yang nyata, kenyataannya masih banyak karyawan yang belum merasakan adanya kompensasi yang adil dan layak berdasarkan ketentuan pemerintah. Kompensasi yang didapat oleh seorang karyawan tidak sebanding dengan kinerja yang dilakukannya saat bekerja, ini berarti bahwa kesejahteraan karyawan dengan adanya kompensasi yang rendah dapat berdampak dengan rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Menurut UU Republik Indonesia No 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan pasal 1, ayat 30 dan 31 bahwa kompensasi yang diberikan berupa (1) Upah dan (2) Kesejahteraan.<sup>2</sup> Dengan adanya peraturan undang-undang yang menjelaskan bahwa setiap perusahaan harus memberikan kompensasi berupa upah dan kesejahteraan untuk karyawan agar karyawan merasa puas sebagai dampaknya, karyawan akan memotivasi dirinya untuk meningkatkan kinerjanya.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Karyawan dalam bekerja membutuhkan disiplin yang tinggi untuk menghadapi tantangan dan persaingan yang ada dalam perusahaan dalam era globalisasi ini. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berdampak positif bagi karir kerja kedepannya, karena jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka atasan akan menilai baik karyawan tersebut dan menjadikannya karyawan yang teladan dalam bekerja karena memiliki disiplin kerja yang baik, namun sebaliknya jika karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah maka atasan akan menilai buruk dan akan mengakibatkan buruknya penilaian kinerja yang dihasilnya.

---

<sup>2</sup> UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

**TABEL I.11**  
**DISIPLIN KERJA KARYAWAN**

<b>Keterangan</b>	<b>Presentase</b>
Tidak menggunakan seragam sesuai aturan	15%
Datang terlambat	30%
Penampilan kurang rapih (rambut panjang)	10%

*Sumber data: Data kelola oleh peneliti*

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa disiplin kerja pada karyawan yang ada di PT Pos Indonesia masih rendah. Masih ada karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah dengan tidak menggunakan seragam sesuai aturan perusahaan, datang terlambat, dan penampilan yang kurang rapih.

Dari tabel di atas karyawan harus memperhatikan disiplin kerja yang ada pada setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain disiplin kerja, baik buruknya kinerja dapat terlihat pada penilaian individu yang ada pada perusahaan, seperti tabel I.1 yang dilakukan setiap triwulan oleh perusahaan.

**TABEL I.1**  
**Jumlah Rekap Data Kriteria Penilaian Individu Tahun 2015-2016 (Awal)**

No	Jumlah Karyawan (Tetap)	Jumlah KPI Jan-Mar 2015	Jumlah KPI Apr-Jun 2015	Jumlah KPI Jul-Sept 2015	Jumlah KPI Okt-Des 2015	Jumlah KPI Jan-Mar 2016
1	519	46.453,81	46.669,59	46.260,85	45.337,22	44.321,20
	Rata-rata	89,506	89,922	89,134	87,354	85,397

*Sumber data: Data kelola oleh peneliti*

Permasalahan di atas terlihat bahwa kinerja pada karyawan mengalami penurunan dari triwulan kedua dan ketiga di tahun 2015 serta triwulan pertama di tahun 2016 pada karyawan di PT. Pos Indonesia. Hal ini terlihat pada hasil penilaian kinerja yang dilakukan setiap triwulan untuk mengetahui kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada periode tertentu. Kriteria penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat dengan melihat standar dari kualitas, dan kuantitas kerja karyawan. Dari hasil pra riset yang peneliti lakukan bahwa terdapat rendahnya kinerja pada karyawan, yang kriteria kinerjanya kurang dari standar yang ada di PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang rendah
2. Tingkat pendidikan yang rendah
3. Sarana prasana yang kurang
4. Kompensasi yang rendah
5. Disiplin kerja yang rendah

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas memiliki penyebab yang luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain : dana, waktu maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan ?

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan ?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoretis

Sebagai tambahan pengetahuan baru yang dapat dikembangkan dan dapat digunakan sebagai sarana untuk mengetahui secara luas mengenai kompensasi dan disiplin kerja yang diterima oleh karyawan dan manfaatnya dalam pengembangan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Peneliti, sebagai menambah pengetahuan dan kemampuan berfikir yang mendalam yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan.
- b. PT. Pos Indonesia, sebagai masukan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan yang dirasakan perlu untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dalam bekerja.

- c. Pembaca, sebagai sumber untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan.