BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan yang bergerak dibidang bisnis baik barang atau jasa dituntut menghadapi persaingan yang kompetitif baik pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Tidak dipungkiri lagi industri jasa transportasi saat ini merupakan bisnis yang sangat tinggi tingkat persainganya.Mengingat tingkat persaingan yang sangat tinggi maka perusahaan harus meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki agar perusahaan tetap bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efesien. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu peran yang sangat penting untuk menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi yakni dengan adanya sumber daya manusia yang terampil serta memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang maksimal dan dapat mencapai tujuan yang sudah di tetapkan.

Kinerja yang maksimal dan baik dari sumber daya manusia tentunya sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, karena dengan adanya kinerja yang maksimal dan baik tentunya suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik tentunya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Siagian dalam (Mugi Sutanto 2018:2) menyatakan bahwa “ faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja yaitu kompensasi, motivasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin dan kepuasan kerja". Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang yang teratur, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin kerja juga termasuk sikap mental positif atau etos kerja dan kepatuhan seorang karyawan untuk melaksanakan secara bertanggung jawab seluruh tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan. Disiplin adalah proses yang menjadikan seseorang menjadi patuh didalam menjalankan peraturan-peraturan dari organisasi. Fungsi utama disiplin di tempat kerja yaitu mendorong pegawai yang dianggap belum memuaskan hasil kerjanya bagi organisasi untuk menjadi lebih baik.

Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, dengan adanya pemberiankompensasi karyawan untuk kinerja yang sudah diberikannya kepada perusahaan.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran secara langsung dan tidak langsung dalam bentuk insentif guna memotivasi karyawan agar bisa lebih meningkatkan lagi produktivitas kerjanya. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawanya untuk balas jasa atas kinerja yang maksimal dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Kompensasi sangat berpengaruh dalam kinerja setiap karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi lebih maksimal, apabila suatu perusahaan sudah melakukan kewajibannya yaitu memberikan kompensasi kepada setiap karyawan untuk menumbuhkan motivasi setiap karyawan sehingga bisa bekerja dengan semangat dan giat lagi dan mencapai kinerja yang perusahaan harapkan.

Melihat sangat pentingnya disiplin kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dalam hal ini PO Kramat Djati Karawang

khususnya bagian divisi bus jemputan karyawan juga perlu untuk memperhatikan hal tersebut untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya.

PO Keramat Djati merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri transportasi. Dimana perusahaan tersebut lebih mengutamakan kualitas pelayanan dan kepuasan penumpang. Dengan begitu meningkatkan kedisiplinan dan pemberian kompensasi adalah salah satu hal yang baik untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. 1

Jumlah Karyawan PO. Kramat Djati Karawang
Bagian Divisi Bus Jemputan Karyawan

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Supervisor	1
2	Leader	3
3	Driver	51
Total Karyawan		55

Sumber : Data Karyawan PO. Kramat Djati Karawang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukan bahwa jumlah karyawan yang ada di PO. Kramat Djati Karawang bagian Divisi bus jemputan karyawan berjumlah 55 orang. Dan berdasarkan data diatas ada beberapa bagian, bagian *driver* merupakan bagian yang jumlah karyawannya paling banyak diantara bagian lainnya. Hal tersebut dikarenakan kebutuhan dari bagian *driver* memang banyak dibanding bagian lainnya.

Berdasarkan hasil observasi karyawan PO Kramat Djati Karawangdi lapangan menunjukan masih rendah, hal ini disajikan dalam data berikut ini :

Tabel 1. 2

Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PO Kramat Djati Karawang
Periode Januari - Desember 2021

Unsur Penilaian	Kategori							
	Bulan	Baik		Cukup		Sedang		Kurang	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1. Sasaran Kerja karyawan : Kuantitas,Kualitas,waktu dan biaya 2. Perilaku Kerja : orientasi pelayanan,integritas,komitmen,displin, kerjasama	Januari	15	29,4	10	19.6	5	9.8	21	41.1
	Febuari	16	31,3	9	17.6	7	13.7	19	37.2
	Maret	18	35,2	8	15.6	6	11.7	19	37.2
	April	17	33,3	8	15.6	6	11.7	20	39.2
	Mei	16	31,3	6	11.7	7	13.7	22	43.1
	Juni	15	29,4	5	9.8	6	11.7	25	49.0
	Juli	12	23,5	6	11.7	11	21.5	22	43.1
	Agustus	11	21,5	8	15.6	9	17.6	23	45.1
	September	10	19,6	9	17.6	11	21.5	21	41.1
	Oktober	9	17,6	11	21.5	10	19.6	21	41.1
	November	8	15,6	7	13.7	10	19.6	26	50.9
	Desember	7	13,7	6	11.7	11	21.5	27	52.9
Jumlah		**154**		**74**		**101**		**264**	
Rata-rata (%)		**25,16**		**15,20**		**16,50**		**43,14**	

(Sumber :PO Kramat Djati Karawang)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat diketahui perkembangan nilai kinerja pada karyawan PO Kramat Djati Karawangpada tahun 2021 menunjukan perkembangan fluktuatif yaitu sebuh kondisi atau keadaan yang tidak stabil yang menunjukan gejala yang tidak tetap dan berubah-ubah. Hasil persentase yang memiliki kategori baik paling kecil terdapat pada bulan Desember sebanyak 13,7% atau 7 orang karyawan, kategori cukup paling kecil terdapat pada bulan Juni

sebanyak 9,8% atau 5 orang karyawan, kategori sedang paling kecil terdapat pada bulan januari sebanyak 9,8% atau 5 orang karyawan dan untuk kategori kurang paling kecil terdapat pada bulan febuari dan maret sebanyak 37,2% atau 19 orang karyawan. Dapat dilihat dari keseluruhan hasil jumlah dan rata-rata dari penilaian kinerja karyawan Po Kramat Djati Karawang terdapat dalam kategori yang kurang.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat menarik dan sangat penting manfaatnya karena setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai hasi kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai. Pada prinsipnya kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu dan dimasa yang akan datang lebih berkualitas lagi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, salah satunya dapat ditempuh dengan cara meningkatkan kedisiplinan dan pemberian kompensasi, Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk meningkatkan, mengkoreksi, mencegah, dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai atau melenceng dari aturan serta membawa karyawan agar melakukan sesuai dengan standar organisasi dan mendorong performa kerja pada tingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya (Rozalia, dkk, 2015).

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Syarkani, (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan faktor

utama yang dapat dilakukan dengan memberikan teguran dan sanksi berupa hukuman agar menciptakan jera bagi karyawan tidak mengulangi kesalahannya lagi dan dapat bekerja lebih baik lagi. Oleh karena itu disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas. Faktor yang mempengaruhi peningkatan disiplin kerja pegawai yaitu kompensasi. Ketepatan waktu dalam penjemputan adalah salah satu cerminan karyawan yang baik. Pada PO Kramat Djati Karawang menetapkan standar penjemputan untuk semua karyawan yaitu standby di titik jemput 1 jam lebih awal dari jam jemput yang telah ditentukan oleh perusahaan. Akan tetapi masih banyak karyawan yang sering datang terlambat untuk menjemput. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja belum maksimal karena masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam menjemput.

Hal ini ditunjukan sering terlambatnya karyawan dalam menjemput dari jam yang telah ditentukan, dan diperkuat dengan data komplainan yang ada di Po Kramat Djati Karawang dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 3

Data komplain Karyawan PO Kramat Djati Karawang

Periode Januari - Desember 2021

BULAN	JUMLAH DRIVER	TEPAT WAKTU (Orang)	TERLAMBAT (Orang)
Januari	55	20	35
Febuari	55	24	31
Maret	55	23	32
April	55	24	31
Mei	55	25	30
Juni	55	25	30
Juli	55	27	28
Agustus	55	24	31
September	55	23	32
Oktober	55	20	35
November	55	20	35
Desember	55	25	30
Rata-rata	**55**	**23**	**32**
Presentase	**100%**	**42%**	**58%**

(Sumber :PO Kramat Djati Karawang)

Keterangan :

Tepat waktu = 23 :55 X 100% = 42,0%

Terlambat = 32 :55 X 100% = 58,0%

Dari data tabel diatas, dapat diketahui bahwa dalam bulan Juni sampai dengan Desember tahun 2021 bahwa karyawan Po Kramat Djati Karawang bagaian driver berjumlah 51 orang. Rata-rata persentase frekuensi tepat waktu yaitu 22 orang

atau 43,0% dan frekuensi terlambat 29 orang atau 57,0%. Pengambilan masing-masing presentase komplain tersebut adalah dari jumlah rata-rata setiap bulannya dibagi 51karyawan dikali 100%. Dengan demikian, jika dilihat dari data di atas dapat diketahui yang paling banyak presentase komplain karyawanadalah keterlambatan dalam menjemput atau tidak tepat waktu yaitu 57,0%. Masih banyaknya karyawan yang sering terlambat dalam menjemput pada setiap bulannya mendukung terhadap fenomena penelitian yaitu kurang optimalnya disiplin kerja karyawan PO Kramat Djati Karawangmasalah kedisiplinan perlu ditingkatkan.

Disiplin kerja yang baik adalah dimana setiap karyawan selalu bekerja sesuai prosedur yang ada seperti halnya mematuhi aturan waktu, aturan cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja, aturan perilaku dalam bekerja dan aturan tentang aktivitas yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan untuk dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Ketika semua itu dipatuhi dengan sebaik mungkin, maka besar kemungkinan akan mempengaruhi capaian kinerja karyawan menjadi maksimal.

Penelitian yang menggunakan variabel disiplin kerja telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti Aden Prawiro S (2020) terdapat perbedaan hasil (research gap), hasil penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Nailul & Sri (2022) terdapat juga perbedaan hasil penelitian (research gap), hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pemberian kompensasi juga dapat menjadi motivasi untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Berikut merupakan hasil pra kuesioner tentang kompensasi PO Kramat Djati karawang khususnya Bagian Divisi bus jemputan karyawan.

Tabel 1. 4

Hasil Pra Kuesioner Tentang Kompensasi

No	Pertanyaan	Ya %	Tidak%	Jawaban Responden
1	Gaji sudah sesuai dengan harapan	60%	40%	30
2	Upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan	80%	20%	30
3	Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan	20%	80%	30
4	Tunjangan yang ada sudah komplit dan sesuai dengan harapan	30%	70%	30
5	Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan kerja dilapangan	80%	20%	30

Sumber: Hasil pra survey, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukan bahwa masih terdapat masalah dalam pemberian kompensasi tepatnya pada pemberian insentif dimana masih ada karyawan yang menyatakan bahwa pembagian insentif tidak sesuai, dan pemberian tunjangan yang tidak sesuai.Hal tersebut harus segera dievaluasi sehingga busa memaksimalkan setiap pekerjaan.

Dengan adannya kompensasi bisa menjadikan sebuah motivasi untuk setiap karyawan dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan hal ini menyatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut telah dibenerakan dalam hasil penelitian yang dilakukan Ashari, (2019) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Penelitian yang menggunakan variabel kompensasi telah dilakukan P. Rika & N.M. Suci (2022) terdapat perbedaan hasil (research gap), hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Sedangkan penelitian Tanod dkk (2019) terdapat juga perbedaan hasil penelitian (research gap), hasil penelitian menunjukan bahawa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian (research gap) yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan di ketahui terjadinya penurunan kinerja pada karyawan PO Kramat Djati Karawangyang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya menurunya disiplin kerjadan pemberian kompensasi. Penulismengidentifikasikan bahwa faktor menurunya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja dan kompensasi.

Berdasarkan Latar Belakang diatas penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PO Kramat Djati Karawang” (Studi Kasus Divisi Bus Jemputan Karyawan)**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas maka dapat diidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat kualitas kerja yang belum maksimal
2. Masih terdapat kuantitas kerja belum maksimal
3. Masih terdapat karyawan yang belum mematuhi peraturan waktu yang sudah ditentukan
4. Masih terdapat karyawan yang belum mematuhi aturan cara berpakain dalam bekerja
5. Masih terdapat karyawan yang belum mematuhi peraturan yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan
6. Insentif yang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan
7. Tunjangan yang belum sesuai

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini dapat lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang akan diteliti, maka batasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bidang kajian dalam penelitian ini adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.
3. Unit analisis yaitu pada Divisi Bus Jemputan Po Kramat Djati Karawang.
4. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
5. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pada Divisi Bus Jemputan PO Kramat Djati Karawang ?
2. Bagaimana kompensasi pada Divisi Bus Jemputan PO Kramat Djati Karawang ?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Divisi Bus Jemputan PO Kramat Djati Karawang ?
4. Bagaimana pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Bus Jemputan PO Kramat Djati Karawang ?
5. Bagaimana pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Bus Jemputan PO Kramat Djati Karawang ?
6. Bagaimana pengaruh secara simultan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Bus Jemputan PO Kramat Djati Karawang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka penulis menentukan tujuan penelitian adalah untuk :

1. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja pada Divisi Bus Jemputan PO Kramat Djati Karawang.
2. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kompensasi pada Divisi Bus Jemputan PO Kramat Djati Karawang.

3. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan pada Divisi Bus Jemputan PO Kramat Djati Karawang.
4. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Bus Jemputan PO Kramat Djati Karawang.
5. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Bus Jemputan PO Kramat Djati Karawang.
6. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara simultan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Bus Jemputan PO Kramat Djati Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat berperan penting untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam ilmu pendidikan serta dapat bermanfaat untuk semuanya.Penelitian ini layak untuk dilakukan dan diperdalami karena sangat berguna bagi perusahaan unutk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Adapun manfaat penelitian secara detail adalah sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

   Untuk menerapkan ilmu pengetahuhan yang telah diperoleh selama mengikuti masa perkuliahan dan untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang.

b. Bagi PO. Kramat Djati Karawang

Dapat memberi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak instansi terkait mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Po Kramat Djati Karawang.