

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Menurut Nawawi dalam Gaol(2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya(kuantitatif), dan SDM Merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Dari teori tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus di tingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan

Kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan, karena tanpa kinerja karyawan yang baik suatu perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan patut mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya kinerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. seperti yang diungkapkan oleh Dharma (2012:21) bahwa setiap orang dalam suatu perusahaan melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan darinya. Seseorang bergabung kedalam sebuah perusahaan dengan

membawa sejumlah harapan akan terpenuhinya kebutuhan hidup mereka dan tercapainya kesejahteraan.

Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan berupa uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan, dan untuk mendapatkannya, maka mereka harus bekerja. Dengan bekerja, mereka akan dapat balas jasa yang dimaksud adalah pemberian kompensasi. Salah satu cara efektif yang dapat merangsang prestasi kerja karyawan adalah dengan penerapan kompensasi. Pemberian kompensasi ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap perusahaan.

Tujuan pemberian kompensasi sebagai suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar dalam bekerja dan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan setiap harinya. Dalam penelitian ini penulis mengkaitkan pemberian kompensasi kepada karyawan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) definisi Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, Badan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku, sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya jadi karyawan akan mematuhi dan

mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak.

Tujuan utama perusahaan menetapkan tindakan kedisiplinan kepada karyawan adalah memastikan bahwa perilaku - perilaku pegawai konsisten dengan aturan - aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran, Sinambela (2012:243).

Tujuan lain dari peningkatan kedisiplinan karyawan adalah meningkatkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara atas dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah – masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan – bawahannya.

Tindakan disiplin juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu karyawan itu sendiri. kedisiplinan pegawai termasuk aspek penting untuk mewujudkan tujuan tersebut.

PT. CJ Logistics Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengiriman barang dengan menggunakan trucking dan container keseluruh tujuan di indonesia maupun export dan import , dalam pengiriman barang tersebut kondisi trucking dan container harus dalam keadaan baik, tidak berbau dan memastikan tidak ada lubang sedikitpun untuk menghindari kebocoran dan kerusakan barang di dalam truck maupun di container. Disisi lain hal tersebut juga berguna untuk mempertahankan dan menjaga kepuasan maupun kepercayaan para customernya Dalam dunia logistics setiap karyawan sangat berperan penting dalam proses pengiriman barang tersebut terlebih pada pengiriman menggunakan container baik itu pengiriman luar pulau ataupun export, karena dari awal booking party ke pihak pelayaran sampai dengan proses pick up empty container(pengambilan container kosong) mengharuskan karyawan fokus dan sesuai dengan order dari pihak pabrik karena jika ada kesalahan dalam booking container ataupun proses pick up container akan berdampak pada pembengkakan biaya pengiriman.

Pada Proses perizinan container tidak bisa di anggap mudah karena segalanya harus sesuai dengan peraturan – peraturan pengiriman barang yang diberlakukan oleh pemerintah. Untuk beberapa pengiriman container harus melalui perizinan ke lembaga – lembaga pemerintah seperti badan bea dan cukai , badan karantina hewan dan tumbuhan, badan pengawasan obat dan makanan(bpom)

Dari prosedur yang di jelaskan di atas kinerja karyawan sangat penting untuk pelancaran proses pengiriman barang tersebut maka dari itu PT. CJ Logsitics Indonesia memberikan beberapa kompensasi terhadap karyawaannya untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan.

Terlepas dari proses pengiriman barang terdapat beberapa kendala yang di alami oleh PT. CJ Logistics Indonesia yaitu masalah kedisiplinan karyawan. Masih tingginya keterlambatan karyawan setiap harinya dan tingkat absensi karyawan. Hal tersebut akan menghambat proses pekerjaan yang berjalan hari tersebut.

Untuk menekan tingkat keterlambatan karyawan dan absensi karyawan Maka PT. CJ Logistics Indonesia memberlakukan pemberian kompensasi yang berwujud pada insentif kehadiran dan uang makan diluar gaji pokok kepada setiap karyawan jika karyawan tersebut datang tepat waktu dan masuk kerja. Insentif yang di berikan kepada setiap karyawan sebesar Rp. 37.500 perhari.

Selain pemberian kompasasi insentif terdapat beberapa kompensasi yang diberikan oleh PT. CJ Logistics Indonesia kepada karyawanya yaitu berupa uang lembur bagi karyawan yang berkerja melebihi batas waktu yang ditentukan setiap harinya yakni senin – jumat pada pukul 08:45 – 17:00 wib dan pada hari sabtu 09:45 – 12.30.

Pemberian bonus tahunan kepada setiap karyawan yang nominalnya sesuai dengan peningkatan atau kestabilan kinerja karyawan tersebut. Pada setiap bulan

juni dan september terdapat sistem penilaian kinerja karyawan yang disebut dengan PMDS (Performance Management Development Sistem) penilaian tersebut akan menjelaskan tugas , target dan pencapaian setiap karyawan. Dari hasil prosentase PMDS tersebut akan menentukan besaran bonus tahunan yang diberikan kepada karyawan dan juga kenaikan gaji karyawan di tahun depan.

Dari penjelasan tersebut penulis bertujuan untuk melakukan penelitian ini untuk memperoleh tambahan bukti penelitian mengenai “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. CJ Logistics Indonesia*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah dampak pemberian kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. CJ Logistics Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. CJ Logistics Indonesia?
3. Apakah pemberian kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. CJ Logistics Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis sehubungan dengan masalah yang dirumuskan diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. CJ Logistics Indonesia.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. CJ Logistics Indonesia.
3. Untuk mengetahui kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. CJ Logistics Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat/kegunaan yang diharapkan oleh penulis dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan dan pertimbangan agar PT. CJ Logistics Indonesia dapat lebih meningkatkan kinerja setiap karyawannya.
2. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang berkepentingan untuk mengkaji permasalahan lebih lanjut yang sejenis.
3. Bagi penulis, dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai berapa jauh teori – teori yang sudah di tetapkan pada kasus di lapangan sehingga hal – hal yang masih di rasa kurang dapat diperbaiki.