

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan pada perusahaan ini mengalami penurunan yang disebabkan oleh tidak tercapainya target perusahaan PT. Kreativitas Aset Medan. Hal ini tercermin dari tahun 2021 dimana target perusahaan tidak tercapai. Realisasi perusahaan tertinggi terjadi pada bulan Desember 2021 sebesar 97% sedangkan yang terendah di bulan Januari 2021 sebesar 54%.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial antara lain berupa gaji/upah dan insentif.

Kompensasi yang diterima karyawan PT. Kreativitas Aset Medan yang masih belum memuaskan karyawan. Hal ini disebabkan kenaikan gaji yang tidak ada sepanjang tahun 2021. Insentif yang tidak mengalami peningkatan tetapi target penjualan mengalami kenaikan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Kreativitas atau berfikir kreatif sebagai kemampuan untuk melihat bermacam-macam kemungkinan penyelesaian terhadap suatu masalah merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian di dalam perusahaan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk lebih kreatif dalam melaksanakan tugasnya.

Karyawan pada perusahaan ini mengalami penurunan kreativitas yang terlihat dari cara promosi online yang tidak mempunyai pengembangan. Hal ini diakibatkan kurangnya semangat kerja karyawan dalam bekerja sehingga karyawan kurang mempuntai tingkat kreativitas yang baik dalam pelaksanaan tugasnya.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang disumbangkan kepada perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja didalam perusahaan.

Disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya mengalami penurunan. Penurunan disiplin kerja karyawan terlihat dari banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran aturan perusahaan PT. Kreativitas Aset Medan. Selain itu, SOP perusahaan yang tidak di jalankan dengan baik dan tepat oleh karyawan sehingga pekerjaan yang diselesaikan kurang memuaskan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kreativitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diterima karyawan PT. Kreativitas Aset Medan yang masih belum memuaskan karyawan.
2. Karyawan pada perusahaan ini mengalami penurunan kreativitas yang terlihat dari cara promosi online yang tidak mempunyai pengembangan.
3. Penurunan disiplin kerja karyawan terlihat dari banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran aturan perusahaan.
4. Kinerja karyawan pada perusahaan ini mengalami penurunan yang disebabkan oleh tidak tercapainya target perusahaan PT. Kreativitas Aset Medan.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan ?
2. Apakah Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan?
3. Apakah Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan?
4. Apakah Kompensasi, Kreativitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan?

1.4 Tujuan Pustaka

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Kreativitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti.
2. Bagi PT. Kreativitas Aset Medan
Sebagai dasar memperbaiki dan sebagai informasi PT. Kreativitas Aset Medan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan referensi kepustakaan.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Kompensasi

Menurut Edison, dkk., (2016:154), “Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun *natural* yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkan.”

Menurut Hasibuan (2018:118), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan kepada perusahaan.”

Menurut Darodjat (2018:163), “Kompensasi disebut juga sebagai penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.”

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau usaha-usaha yang dikerjakan serta dihasilkan kepada perusahaan.

Menurut Tegar (2019:60), indikator kompensasi karyawan adalah :

1. Upah atau gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

I.6.2 Kreativitas

Menurut Sumarsono dan Supardi (2019:132), “Kreativitas merupakan proses yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan. Kemampuan dan bakat merupakan dasarnya, tetapi pengetahuan dari lingkungannya dapat juga mempengaruhi kreativitas seseorang.”

Menurut Asnawati (2021:6), “Kreativitas adalah untuk berpikir yang baru dan berbeda.”

Menurut Irnawati (2021:98), “Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk mengungkapkan ide atau gagasan melalui proses berpikir kreatif untuk menciptakan sesuatu yang memerlukan konsentrasi, perhatian, kemauan, usaha dan ketekunan.”

Berdasarkan pengertian menurut ahli di atas bahwa dapat disimpulkan Kreativitas merupakan kemampuan berpikir tingkat tinggi yang mengimplikasikan terjadinya eskalasi dalam kemampuan berpikir, ditandai oleh suksesi, diskontinuitas, diferensiasi, dan integrasi antara tahap perkembangan. Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan atau daya cipta.

Menurut Riyanti (2019:67), Ciri-ciri manusia yang kreatif adalah sebagai berikut:

1. Memiliki rasa ingin tahu yang besar
2. Menyukai tantangan
3. Berpikir dari berbagai macam sudut pandang
4. Optimis
5. Fleksibel

I.6.3 Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2017:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manjernya untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan atau ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Teladan pemimpin
2. Keadilan
3. Sanksi hukuman
4. Ketegasan

I.6.3 Kinerja Karyawan

Menurut Torang (2018:74), Kinerja karyawan adalah Kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2019:171), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Hamali (2019:81), kinerja karyawan adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2018:233), indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan berkerja sama

I.7 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2018:289), dalam kenyataannya, setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya.

I.8 Teori Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan

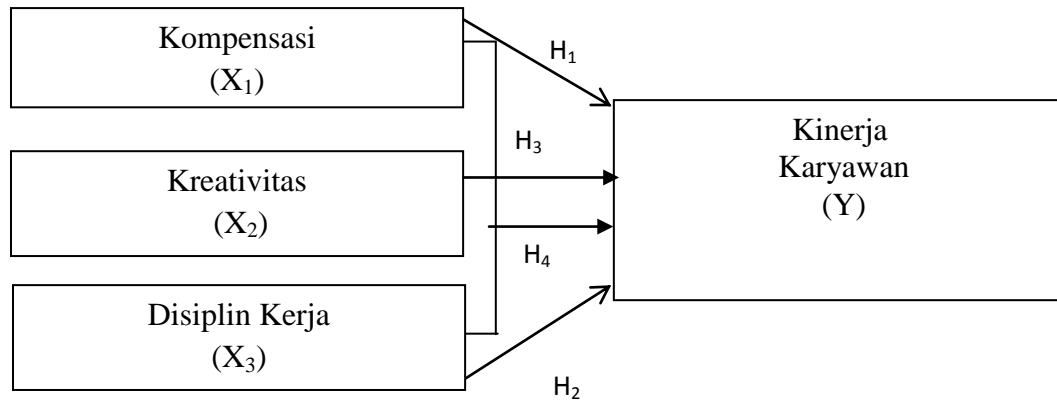
Menurut Riyanti (2019:12), “Kreativitas merupakan sebuah sifat, kemampuan, proses berkreasi, pertimbangan-pertimbangan yang mempengaruhi perilaku dan menghasilkan hal yang baru sehingga tingkat kinerja meningkat.”

I.9 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019:177), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

I.10. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.11. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:64), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pemikiran maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan
- H₂: Kreativitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan
- H₃: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan
- H₄: Kompensasi, Kreativitas dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreativitas Aset Medan