

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan sebuah negara agraris dan tingkat pertumbuhan penduduk yang sangat pesat terutama pada provinsi-provinsi tertentu yang membutuhkan mobilitas ekonomi antar daerah yang luas dan harus dapat terpenuhinya akses antar daerah untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok masyarakat dari satu provinsi ke provinsi lainnya dikarenakan negara kita adalah negara yang sangat luas dan besar dengan penghasilan pertanian yang besar sehingga di perlukan jalur transportasi yang baik dan sangat memadai.

PT. Bahtera Agung Medan adalah perusahaan kontraktor di bidang pekerjaan sipil dan struktural umum yang menyediakan produk berupa proyek jalan tol. Produk-produk yang dihasilkan seperti jalan tol Medan – Binjai dan sekarang PT. Bahtera Agung Medan sedang melakukan pembangunan jalan tol Kuala Tanjung-Tebing Tinggi – Parapat. Segmen Kuala Tanjung-Pematang Siantar sepanjang 96 kilometer. Untuk menyelesaikan pembangunan jalan tol diperlukan kinerja karyawan karena tanpa kinerja karyawan pekerjaan pembangunan jalan tol belum siap sesuai dengan target. Pencapaian ini memerlukan disiplin kerja yang tinggi, pemberian kompensasi yang besar dan motivasi kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan adalah apa yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan tujuan perusahaan dapat segera tercapai. Pada PT. Bahtera Agung Medan didapati adanya penurunan kinerja karyawan yang ditandai tidak tercapainya jumlah proyek pembangunan yang tidak tepat waktu dari jumlah proyek pembangunan yang telah ditetapkan perusahaan. Penurunan kinerja karyawan ini ditandai dengan banyaknya proyek pembangunan yang tidak tepat waktu dari tenggat waktu yang telah ditentukan.

Disiplin kerja adalah sikap hormat karyawan terhadap aturan dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja sebagai salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana disiplin kerja di PT. Bahtera Agung Medan masih belum terlaksana dengan baik diakibatkan karyawan sering absen dari pelaksanaan proyek menyebabkan kualitas pekerjaan mereka berkurang dan Banyak proyek yang tidak selesai tepat waktu karena karyawan belum memenuhi atau tidak memenuhi standar ketenagakerjaan.

Kompensasi merupakan suatu bentuk beban yang harus ditanggung oleh suatu perusahaan dengan harapan akan memperoleh kompensasi dari karyawannya berupa kinerja. Kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana pemberian kompensasi

karyawan di PT. Bahtera Agung Medan di rasakan kurang baik dikarenakan karyawan merasa masih belum mendapatkan upah sesuai dengan hasil kerjanya yang menyebabkan karyawan menurunkan kualitas kerja dan karyawan juga belum mendapatkan insentif sesuai dengan pekerjaannya yang menyebabkan karyawan tidak efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai keseluruhan proses yang mendorong atau menginspirasi karyawan untuk bekerja secara sukarela tanpa dipaksa. Motivasi kerja karyawan PT. Bahtera Agung Medan selama ini dirasa belum maksimal dikarenakan karyawan merasa belum mendapatkan jaminan keamanan pada saat bekerja yang menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan dan karyawan merasa kurang diberi kesempatan untuk memberikan ide atau gagasan baru dalam bekerja yang menyebabkan karyawan seringkali dianggap melakukan kesalahan dan membutuhkan pengawasan dalam bekerja.

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bahtera Agung”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dilihat bahwa adanya masalah PT Bahtera Agung Medan:

1. Disiplin kerja di PT. Bahtera Agung Medan masih belum terlaksana dengan baik disebabkan masih rendahnya kehadiran dan kepatuhan karyawan.
2. Pemberian kompensasi karyawan di PT. Bahtera Agung Medan dirasakan kurang baik disebabkan belum sesuaiya upah atau gaji karyawan dan tidak adanya insentif kerja.
3. Motivasi kerja karyawan PT. Bahtera Agung Medan selama ini dirasa belum maksimal karena tidak ada jaminan keamanan dan pengembangan diri.
4. Kinerja karyawan yang menurun ditandai tidak tercapainya target proyek pembangunan perusahaan disebabkan rendahnya kualitas kerja dan waktu penyelesaian kerja.

I.3 Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini, peneliti menggabungkan berbagai temuan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Berikut ini adalah ringkasan tinjauan penelitian terdahulu dapat dilihat berikut ini:

Tabel I.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Effendy & Fitria (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)	X_1 = Gaya Kepemimpinan X_2 = Motivasi X_3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan dan parsial Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Ratnasari (2020)	Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. EMI Internasional	X_1 = Peranan Sumber Daya Manusia X_2 = Pelatihan X_3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan dan parsial Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Guruh (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya	X_1 = Motivasi X_2 = Kompetensi X_3 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan dan parsial Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : PENELITI DAHULU 2020

I.4 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:75), disiplin kerja adalah derajat kepatuhan dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku dan kesediaan menerima sanksi atau hukuman karena melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin kerja.

Menurut Menurut Sinambela (2016:335), disiplin kerja adalah kemampuan untuk bekerja secara teratur, jujur dan terus menerus, tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2019:94), tindakan disiplin adalah sebuah penghormatan, sikap terhadap aturan dan peraturan perusahaan yang ada bagi karyawan untuk memastikan bahwa karyawan secara sukarela mematuhi aturan dan peraturan perusahaan..

Dari laporan di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh karyawan yang secara sukarela mematuhi peraturan dan perundang-undangan perusahaan.

I.5 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wardhana (2014:135), kompensasi adalah suatu bentuk pengeluaran yang harus ditanggung oleh suatu perusahaan dengan harapan akan mendapatkan kompensasi berupa kinerja dari para karyawannya.

Menurut Afandi (2018: 191), kompensasi adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Nandafiriska & Marhandri (2021:42) menyatakan bahwa kompensasi adalah jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan mengamati upah yang sepadan dengan pekerjaan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut laporan di atas, kompensasi dibayarkan dalam bentuk uang atau tunjangan yang disesuaikan dengan kinerja karyawan perusahaan.

I.6 Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

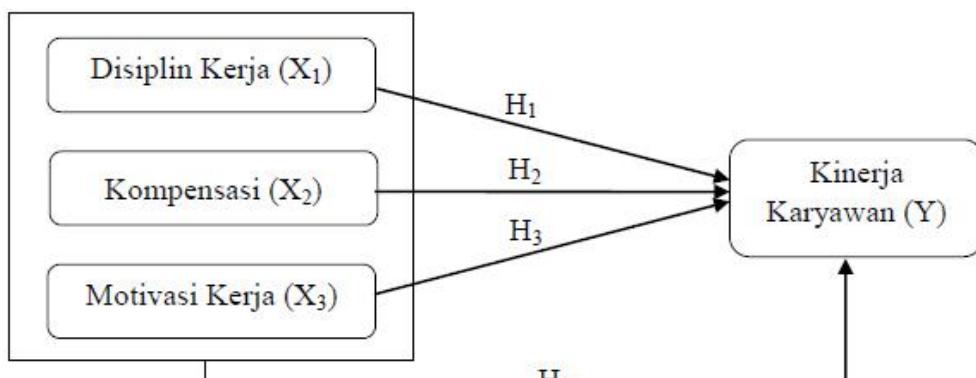
Menurut Rahadi & Susilowati (2019: 232), motivasi kerja adalah proses menjelaskan kekuatan, arah, dan keuletan seseorang dalam mencapai tujuannya.

Menurut Aljabar (2020:39), motivasi kerja memaksimalkan daya dan potensi pekerja agar dapat bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasinya yaitu membuatnya bekerja.

Menurut Purba (2020:63), motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses mendorong atau menginspirasi karyawan agar mau bekerja tanpa dipaksa.

Menurut pendapat para ahli di atas, motivasi kerja adalah suatu proses dorongan atau inspirasi untuk memaksimalkan potensi karyawan tanpa dipaksakan.

I.7 Kerangka Konseptual



Gambar I.1
Kerangka Konseptual

I.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berdasarkan jurnal penelitian sebelumnya adalah :

- H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Bahtera Agung Medan.
- H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Bahtera Agung Medan.
- H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Bahtera Agung Medan.
- H₄ : Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Bahtera Agung Medan.