

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

PT Jaya Mandiri Bangunan ialah industri yang mendistribusikan alat dan bahan bangunan. Perusahaan ini tidak mencapai target karena mengalami penurunan kinerja karyawan. Realisasi tidak tercapainya target perusahaan diakibatkan rendahnya kerja sama antara karyawan sehingga menyebakan kekecewaan konsumen dan menurunnya tingkat ketelitian kerja karyawan.

Tabel I.1.
Data Target dan Realisasi PT Jaya Mandiri Bangunan Medan
Tahun 2019

Bulan	Target Perusahaan	Realisasi Perusahaan	% Tercapai
Januari	10,000,000,000	8,335,840,000	83.36
Februari	10,000,000,000	7,964,105,000	79.64
Maret	10,000,000,000	7,741,620,000	77.42
April	10,000,000,000	8,679,087,000	86.79
Mei	10,000,000,000	8,456,170,000	84.56
Juni	10,000,000,000	8,963,884,000	89.64
Juli	10,000,000,000	7,221,130,000	72.21
Agustus	10,000,000,000	6,456,168,000	64.56
September	10,000,000,000	7,058,214,000	70.58
Oktober	10,000,000,000	8,683,521,000	86.84
November	10,000,000,000	8,556,236,000	85.56
Desember	10,000,000,000	9,021,781,000	90.22

Sumber : Data sekunder yang diperoleh, 2019

Tabel I.1. menunjukkan bahwa pencapaian tertinggi adalah pada bulan Desember 2019 sebesar 90,22% sebesar Rp. 9.021.781.000 dikarenakan kerja sama karyawan yang baik. Sedangkan realisasi terendah bulan Agustus 2019 sebesar 64,56% atau Rp 6.456.168.000 disebabkan tingkat ketelitian karyawan mengalami penurunan dan seringnya tugas selesai tidak tepat waktu sehingga memicu kekecewaan konsumen.

Kompensasi pada perusahaan ini masih belum memuaskan karyawan sehingga karyawan belum dapat memaksimalkan kinerjanya. Dimana beberapa divisi menerima gaji belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan perusahaan.

Kurang ketatnya pengawasan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan. Pengawasan yang saat ini terjadi tidak di lakukan di seluruh divisi tetapi difokuskan pada divisi keuangan dan gudang, sehingga pengawasan menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien.

Disiplin kerja yang rendah yang ditandai dengan keterlambatan, sanksi hukuman tidak jelas, dan ketidaktegasan dalam aturan perusahaan mengenai sanksi hukuman keterlambatan. Banyaknya karyawan yang absen mencerminkan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Rendahnya disiplin dalam diri karyawan mengakibatkan pekerjaan dan juga rendahnya tanggung jawab sehingga kinerjanya menjadi menurun.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, peneliti melakukan riset dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan diatas dapat diuraikan menjadi 4, yaitu :

1. Kompensasi diterima tidak sesuai.
2. Pengawasan yang kurang efektif dan kurang efisien dalam penerapannya.
3. Disiplin kerja yang rendah ditandai dengan keterlambatan karyawan.
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan setiap bulannya.

I.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan sebelumnya, maka disajikan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimakah pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan ?
2. Bagaimakah pengaruh pengawasan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan ?
3. Bagaimakah pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan ?
4. Bagaimakah pengaruh kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan ?

I.4. Tujuan Penelitian

Adapun target yang ingin diraih dengan diadakannya riset ini sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan .
2. Menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan .

3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan .
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan .

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dalam riset ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Menjadi dasar sumber wawasan dan ilmu pengetahuan dibidang Sumber Daya Manusia
2. Bagi PT Jaya Mandiri Bangunan
Sebagai saran dan masukan untuk perusahaan PT Jaya Mandiri Bangunan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui peningkatan kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai dasar analisis dan referensi bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai dasar acuan atau pedoman bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan riset dengan masalah yang serupa atau berhubungan dengan riset ini.

I.6 Kompensasi

Menurut Edison, dkk., (2016:154), “Kompensasi ialah suatu imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja ataupun usaha-usaha dalam bentuk uang maupun *natural*.”

Berdasarkan pengertian diatas, bahwa kompensasi ialah suatu imbalan balas jasa yang diterima pegawai dari perusahaan atas kontribusi atau usaha-usaha yang dikerjakan serta dihasilkan kepada perusahaan.

Menurut Tegar (2019:60), indikator kompensasi karyawan adalah upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

I.7 Pengawasan

Menurut Fahmi (2016:128), pengawasan adalah sistem suatu perusahaan dalam tercapainya kinerja yang efektif dan efisien, serta membantu terwujudnya visi dan misi perusahaan.

Menurut Siswandi (2011:207) menjelaskan sifat pengawasan yang efektif adalah teliti, tepat waktu, adil secara keseluruhan, terkonsentrasi pada pusat pengawasan strategik.

I.8 Disiplin Kerja.

Menurut Handoko (2016:208), disiplin merupakan standar organisasional yang dijalankan untuk kegiatan manajemen.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:134), pada dasarnya tingkat kedisiplinan dipengaruhi oleh banyak indikator yaitu teladan pemimpin, keadilan, hukuman atau sanksi serta tegasnya pimpinan.

I.9 Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015:260), kinerja merupakan hasil kerja dengan wewenang dan tanggung jawab yang diraih oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi.

Menurut Bangun (2012:233) Untuk mengukur kinerja karyawan ialah dengan melihat jumlah, kualitas, tepat waktu, kehadiran dan mampu berkerja sama.

I.10 Penelitian Terdahulu

**Tabel I.1. Penelitian
Terdahulu**

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Tanto Wijaya dan Frasicsa Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	X_1 = Motivasi X_2 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.
2.	Pinem (2015)	Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sentra Agri Mulia Lestari Semarang	X_1 = Disiplin X_2 = Kompensasi X_3 = Motivasi Y = Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sentra Agri Mulia Lestari Semarang
3.	Situmeang (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah	X_1 = Pengawasan X_2 = Pengalaman Kerja Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan pengawasan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengawasan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I.11 Teori Pengaruh Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Edison, dkk (2016:164), kompensasi yang sesuai dapat memicu semangat seseorang untuk meningkatkan kinerjanya, bahkan meningkatkan komitmennya kepada organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang maupun organisasi.

I.12 Teori Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

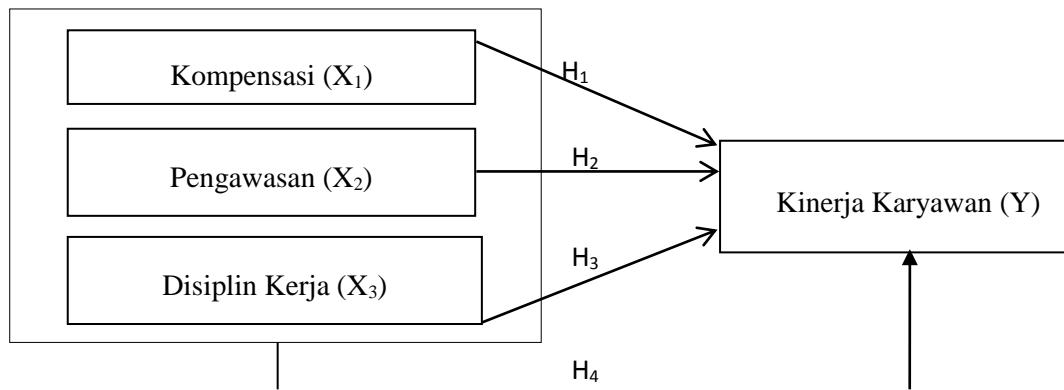
Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:93), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personil.

I.13 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:42) bahwa disiplin adalah sebuah sistem yang dipakai untuk menyelesaikan masalah suatu organisasi, yang melibatkan atasan dalam mengidentifikasi permasalahan kinerja kepada pegawai.

I.14. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang digambarkan dibawah ini:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

I.15. Hipotesis Penelitian

Menurut Suryabrata (2013:21) bahwa hipotesis penelitian adalah asumsi sementara terhadap permasalahan riset, yang ketepatannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan

H₂ : Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan

H₄ : Kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan