BAB I
PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Sebuah perusahaan baik bila mempunyai kinerja karyawan yang dimiliki baik. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Karyawan diharuskan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kesuksesan karyawan dapat dilihat melalui kepuasan konsumen, menurunnya angka keluhan dan meningkatnya pendapatan yang optimal. PT. Alfa Scorpii Medan merupakan perusahaan dealer resmi produk sepeda motor Yamaha yang di percayakan perusahaan Yamaha untuk bergerak dibidang penjualan sepeda motor Yamaha, PT. Alfa Scorpii berusaha secara konsisten dalam mengembangkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Tetapi cara itu tidak sesederhana dalam mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan. PT. Alfa Scorpii Medan ini tidak dapat terhindar dari permasalahan yang bersangkutan dengan sumber daya manusia, terutama dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.1

Tabel I.1
Data Penjualan PT. Alfa Scorpii Medan

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase
Januari	1.500.000.000	1.330.142.600	88,68 %
Pebruari	1.500.000.000	1.247.951.000	83,20 %
Maret	1.500.000.000	1.427.624.000	95,17 %
April	1.500.000.000	1.400.671.000	93,38 %
Mei	1.500.000.000	1.304.850.000	86,99 %
Juni	1.500.000.000	1.147.451.000	76,50 %
Juli	1.500.000.000	1.274.654.000	84,98 %
Agustus	1.500.000.000	1.341.975.000	89,47 %
September	1.500.000.000	1.248.275.000	83,22 %
Oktober	1.500.000.000	1.307.457.000	87,16 %
Nopember	1.500.000.000	1.284.697.400	85,65 %
Desember	1.500.000.000	1.190.004.700	79,33 %

(Sumber : Data Internal PT. Alfa Scorpii, 2019)

Berdasarkan tabel I.1 dapat dilihat jika pada tahun 2019 penjualan sepeda motor merek Yamaha di tahun 2019 tidak pernah mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang dilakukan karyawan dengan hasil penjualan sepeda motor merek Yamaha kurang maksimal.

Kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii diduga berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja dalam suatu perusahan ditegakkan dengan maksud karyawan perusahaan bersedia dengan sukarela mengikuti dan patuh terhadap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari meningkatnya rasa sadar karyawan dalam mengikuti peraturan dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan .

Tabel I.2
Data Absensi Karyawan PT. Alfa Scorpi Medan

Bulan	**Sakit**	**Izin**	**Terlambat**
Januari	5	3	25
Februari	2	4	25
Maret	3	3	28
April	4	2	30
Mei	6	2	33
Juni	3	3	34

Juli	2	2	37
Agustus	1	1	37
September	3	3	38
Oktober	4	4	38
Nopember	5	6	45
Desember	3	2	42

(Sumber : Data Internal PT. Alfa Scorpii, 2019)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui jika setiap bualannya terjadi masalah keterlambatan karyawan dan semakin lama semakin banyak karyawan yang terlambat. Hal ini dikarenakan masih kurangnya kedisiplinan di beberapa bagian.

Kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi sangat penting ada dalam diri karyawan sebab merupakan motor penggerak dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun di perusahaan Alpha Scorpii Medan, pada saat observasi dan wawancara ditemukan banyak karyawan yang tidak termotivasi disebabkan oleh gaji yang tidak memuaskan. Berikut dibawah ini merupakan data karyawan yang kurang puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.

Tabel 1.3
Data Gaji Pokok PT. Alfa Scorpii

Divisi	Gaji Pokok	Jumlah Karyawan Yang Puas	Jumlah Karyawan Yang Tidak Puas	Jumlah Karyawan
Operator	1.800.000	0	3	3
Accounting	2.900.000	6	9	15
Marketing	2.500.000	10	10	20
Audit	3.000.000	6	8	14
Sparepart	2.000.000	5	10	15
Finance	2.900.000	4	10	14
Promosi	2.500.000	8	7	15
Gudang	2.500.000	3	2	5
HRD	2.000.000	0	6	6
Service	2.000.000	2	6	8
Academy	2.000.000	1	7	8
Leasing	2.800.000	2	2	4
Fleet	2.000.000	0	3	3
-	Total	47	83	130

(Sumber : Data Internal PT. Alfa Scorpii, 2019)

Dari tabel 1.3 diperlihatkan bahwa dari 130 karyawan yang berkerja di PT. Alfa Scropii, sebanyak 83 karyawan merasa tidak puas akan gaji pokok, sedangkan jumlah karyawan yang puas akan gaji pokok sebanyak 47 karyawan. Dengan demikian, hampir lebih dari setengah karyawan yang bekerja di perusahaan ini tidak puas akan gaji pokok yang diberikan perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang diduga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kompensasi diberikan kepada karyawan yang bekerja kepada perusahaan untuk memotivasi karyawan agar lebih rajin dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT. Alfa Scorpii Medan memberikan gaji pokok yang dibagikan pada setiap awal bulan, selain itu perusahaan memberikan intensif per bulan, uang makan per hari dan tunjangan hari raya kepada karyawan.Tetapi menurut beberapa karyawan yang di wawancara diperoleh informasi karyawan kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Berikut dibawah ini merupakan tabel yang mendeskripsikan kompensasi yang didapatkan PT. Alfa Scorpii Medan yaitu:

Tabel 1.4
Data Jumlah Kompensasi Tahun 2019 Dalam Rupiah

Divisi	Insentif Per Bulan	Uang Makan Per Hari	Jumlah Karyawan		Jumlah Keseluruhan Karyawan
			Puas	Tidak Puas	
Operator	600.000	12.000	1	2	3
Accounting	800.000	15.000	4	11	15
Marketing	2.000.000	15.000	2	18	20
Audit	800.000	15.000	6	8	14
Sparepart	800.000	12.000	2	13	15
Finance	900.000	15.000	5	9	14
Promosi	1.300.000	15.000	7	8	15
Gudang	500.000	12.000	1	4	5
HRD	700.000	12.000	3	3	6
Service	600.000	12.000	0	8	8
Academy	500.000	12.000	3	5	8
Leasing	600.000	15.000	1	3	4
Fleet	500.000	12.000	0	3	3
Total			35	95	130

(Sumber : Data Internal PT. Alfa Scorpii, 2019)

Dari tabel diatas, kompensasi yang didapatkan karyawan perusahaan setiap bulan berupa intensif dan uang makan per hari. Karyawan yang puas akan kompensasi yang diberikan perusahaan sebanyak 35 karyawan, sedangkan karyawan yang tidak puas berjumlah 95 karyawan. Dengan demikian masih lebih dari setengah karyawan merasa tidak puas akan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan masalah yang diuraikan diatas, maka judul penelitian ini adalah "**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii**".

I.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Disiplin yang kurang baik terlihat banyaknya karyawan yang terlambat pada PT. Alfa Scorpii.
2. Motivasi karyawan kurang optimal pada PT. Alfa Scorpii, sehingga kinerja karyawan menurun.
3. Kompensasi yang kurang menyebabkan kinerja karyawan belum optimal pada PT. Alfa Scorpii.
4. Kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii yang tidak stabil yang dapat dilihat dari tidak tercapainya target penjualan dan penjulan yang naik turun.

I.3. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii?

I.4. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah, maka dapat diuraikan beberapa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii.
4. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii.

I.5 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan.
   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii.
2. Bagi peneliti.
   Untuk menambah dan memperluas wawasan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia (UNPRI).
   Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi program studi S-1 Managemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
4. Bagi peneliti selanjutnya.
   Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

I.6 Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah Pemahaman karyawan untuk mengikuti peraturan dan cara kerja yang ditetapkan perusahaan (Sinambela, 2016).Pendapat Mangkunegara (2016) menyatakan disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk menegakkan peraturan yang dibuat perusahaan agar mencapai kinerja yang baik. dan menurut Sutrisno (2017) displin kerja adalah sikap karyawan yang patuh secara iklas dalam mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaaan.Dengan demikian disiplin kerja adalah kesadaran diri sendiri dalam mengikuti aturan yang diberlakukan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu, penelitian Ningsi, Mahardiana, dan Risnawati (2017) serta Jalil (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

I.7 Teori Motivasi

Motivasi adalah dorongan seseorang yang menimbulkan perasaan semangat dalam melakukan aktivitas baik berasal dari diri sendiri atau orang lain (Rifa'I dan Fadhli, 2013). Kemudian, Ikhsan (2013) menyatakan motivasi adalah proses psikologis yang membentuk perilaku karyawan agar terdorong dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan yang diterapkan oleh manajemen dapat tercapai. Berikutnya, Harahap dan Amanah (2018) mengatakan motivasi adalah rangsangan dalam diri individu untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan tertentu . Dengan demikian, motivasi adalah dorongan dalam diri ataupun dorongan dari luar yang membuat seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas pekerjaan.

Jika ditinjau dari beberapa penelitian terdahulu, Wijaya dan Andreani (2015), Ningsi dkk (2017) dan Jalil (2018) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I.8 Teori Kompensasi

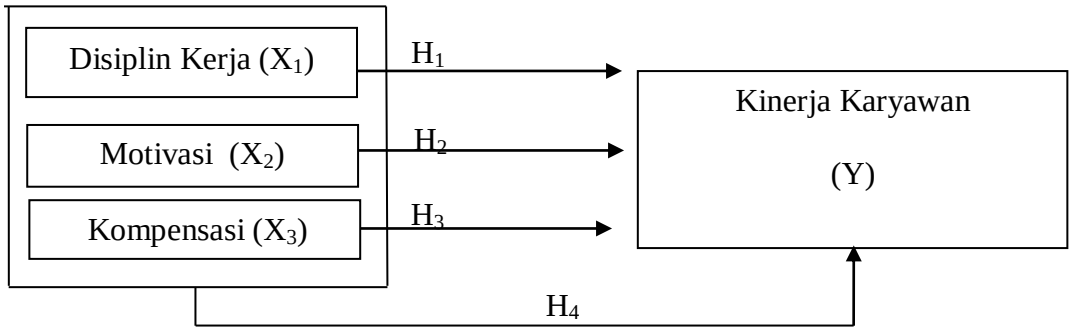
Kompensasi adalah imbalan untuk karyawan dari perusahaan yang sudah mencurahkan tenaga, keahlian, dan waktunya (Hakim, 2014). Pendapat Abdullah (2014) menyatakan kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dedikasi yang dilakukan karyawan, sehingga pemberian kompensasi mampu memotivasi dan memperbaiki kinerja karyawan dan Widyaningrum (2019) mengatakan kompensasi adalah imbal jasa yang dapat berbentuk finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan atas penghargaan keikutsertaan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, kompensasi adalah imbalan atau penghargaan yang diterima karyawan atas komitmen karyawan yang telah memberikan kemampuan, keahlian dan waktu kepada perusahaan.

Bila ditinjau dari penelitian terdahulu, Wijaya dan Andreani (2015) serta Jalil (2018) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I.9 Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat kesuksesan yang dicapai karyawan sesuai dengan standar pada perusahaan (Priyono,2010). Kemudian, Rahadi (2010) mengatakan kinerja karyawan merupakan taraf keberhasilan yang diraih karyawan dalam melakukan suatu kegiatan kerja. Berikutnya, Bukit, Malusa dan Rahmat (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan atas aktivitas yang dilakukannya dalam waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan suatu hasil tingkat kerja yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan setelah selesai mengerjakan pekerjaan .

I.10 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1
Kerangka Hipotesis Penelitian

I.11 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 :Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scopii.

H_2 :Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scopii.

H_3 :Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scopii.

H_4 :Disiplin kerja, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alfa Scorpii.