

BAB I

PENDAHULAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta memiliki usaha yang keras untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja dari sumber daya manusia tersebut menjadi meningkat. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Jadi sangat jelas bahwa salah satu kunci untuk memenangkan persaingan tersebut adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Ketika perusahaan mampu untuk mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan menjadi lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan, dan sebaliknya ketika perusahaan tidak mampu untuk mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain bahwa kemampuan perusahaan dalam memaksimalkan sumber daya manusia akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian lembaga atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari hasil bekerja. Kenelak (2016:1) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi langsung meliputi

upah, bonus, dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan”.

Rivai dalam Putri, Onsardi (2019:8) mengatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, komunikasi, sarana prasarana dan kesempatan berprestasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi merupakan salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi tinggi rendah tingkat kinerja karyawan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi yang diterima karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Kompensasi yang Diterima Karyawan
Di PT. PLN (Persero Berastagi)**

No	Bagian	Kompensasi yang di terima
1.	Pelayanan dan Administrasi, Pelayanan Distribusi, Pelayanan Transaksi Engineering	Tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, Jamsostek (BPJS), Mess
2.	Pelayanan Teknik	Tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, Jamsostek (BPJS)

Sumber : PT. PLN (Persero) Kabanjahe

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya. Kompensasi yang di terima oleh karyawan di PT. PLN (Persero) Berastagi, sama seperti perusahaan BUMN lainnya. Bagi mereka yang bekerja di bagian pelayanan dan administrasi, pelayanan distribusi dan pelayanan transaksi engineering mendapat tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, jamsostek (BPJS) dan Mess. Sedangkan yang bekerja di bagian pelayanan teknik mendapat tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan jamsostek (BPJS).

Selain pemberian kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan.

Kedisiplinan juga menjadi perhatian khusus di PT. PLN (Persero) Berastagi, dimana kedisiplinan diukur dari kedatangan karyawan pada saat jam masuk dan pulang kerja. PT. PLN (Persero) Berastagi memiliki wilayah kerja yang tidak kecil yaitu hampir seluruh kecamatan Kabupaten Karo. Data absensi untuk karyawan di PT. PLN (Persero) Berastagi telah dilakukan secara otomatis

dengan menggunakan absen menggunakan sidik jari atau *finger print* sehingga sangat kecil kemungkinan para karyawan untuk melakukan manipulasi dengan menitipkan absen kepada karyawan lainnya. Disamping itu data untuk absensi melalui sidik jari otomatis dapat langsung ditarik datanya secara *real time* sehingga dapat segera diketahui siapa saja pegawai yang terlambat dan melebihi jam masuk kerja. Berikut data kehadiran jam masuk karyawan dan kehadiran jam pulang karyawan.

Tabel 1.2 Jumlah Kehadiran Jam Masuk Karyawan dan Kehadiran Jam Pulang Karyawan PT. PLN (Persero) Berastagi Tahun 2020

Bulan	Jam Masuk		Jam Pulang		
	Sesuai Jam Kerja	Terlambat / Melebihi Jam Kerja	Karyawan Pulang Sesuai Jam Kerja	Karyawan Pulang Kurang Dari Jam Kerja	Jumlah Karyawan
Januari	11	13	22	4	50
Februari	16	8	21	5	50
Maret	13	5	29	3	50
April	21	18	10	1	50
Mei	15	12	19	4	50
Juni	18	19	10	3	50
Juli	14	6	22	8	50
Agustus	12	23	11	4	50
September	18	20	11	1	50
Oktober	16	18	12	4	50
November	21	13	14	2	50
Desember	10	21	13	6	50

Sumber : HRD. PT. PLN (Persero) Berastagi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang terlambat / melebihi jam kerja dan karyawan pulang kurang dari jam kerja. Peningkatan terlambat / melebihi jam kerja terlihat pada bulan Agustus sebanyak 23 orang dan pada bulan Desember sebanyak 21 orang. Sedangkan peningkatan karyawan pulang kurang dari jam kerja terlihat pada bulan Juli sebanyak 8 orang, bulan Februari sebanyak 5 orang dan pada bulan Desember sebanyak 6 orang.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Berastagi yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2019 – 2020 data dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.3 Rata – Rata Penilaian Kinerja Karyawan
Tahun 2019-2020**

Perilaku Kerja	2019			2020		
	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	75	7,5	10	60	6
2. Tanggung jawab	10	70	7	10	65	6.5
3. Kerjasama	10	75	7.5	10	65	6.5
4. Kepemimpinan	10	80	8	10	70	7
Hasil Kerja						
1. Kualitas kerja	20	75	15	20	70	14
2. Kuantitas kerja	20	75	15	20	70	14
3. Keterampilan kerja	20	80	16	20	75	15
Jumlah	100		76	100		69

Sumber : HRD. PT. PLN (Persero) Berastagi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja para karyawan PT. PLN (Persero) Berastagi hasil kerja pada tahun 2019 sebesar 76% dan pada tahun 2020 turun menjadi 69%. Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan karyawan memiliki kinerja baik yaitu 100%. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan di dalam perusahaan belum optimal. Berdasarkan wawancara penulis dengan pihak hrd yang menyatakan bahwa rendahnya tanggung jawab karyawan dengan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan segera yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan karyawan lain.

Dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk menulis skripsi yang berjudul : **“Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang peneliti ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Pembagian kompensasi yang tidak merata seperti penyediaan mess pada bagian pelayanan teknik

2. Masih rendahnya disiplin kerja karyawan dimana masih terlihat banyaknya karyawan yang terlambat masuk dan pulang kurang dari jam kerja
3. Masih rendahnya kinerja karyawan terbukti dengan rata-rata penilaian kinerja karyawan yang menurun

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari judul dan mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, pikiran maupun biaya maka masalah penelitian ini hanya dibatasi pada masalah kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi ?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi ?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penulisan ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Sebagai referensi kepada pembaca yang membutuhkan informasi dan wawasan tentang kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi atau Kantor BPJS Kesehatan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

