

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring berjalannya arus globalisasi dalam menghadapi kemajuan teknologi serta tuntutan memenuhi untuk kebutuhan sehari-hari. Di samping itu, kemajuan tersebut maka tak luput pula perkembangan bisnis elektronik atau bisa disebut juga E-commerce ikut andil dalam memajukan perindustrian bisnis di seluruh dunia. Terdapat banyak beberapa perusahaan yang telah berdiri mengenai bisnis perindustrian jasa khususnya jasa pengiriman barang yang telah marak di seluruh dunia lebih tepatnya di negara Indonesia.

Dibalik dari segala fenomena yang terjadi tentu ada banyak faktor-faktor dalam menghadapi pencapaian serta keberhasilan suatu perusahaan. Beberapa faktor tersebut yaitu sumber daya manusia, disiplin dan kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut adalah faktor yang sangat penting dalam kelangsungan sebuah perusahaan untuk berkembang, bersaing dan terus bertahan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Karena, karyawan merupakan sebagai pelaksana kegiatan dalam sebuah perusahaan. Karyawan bukan semata-mata menjadi objek dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan, tetapi juga karyawan dapat menjadi subjek atau pelaku. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam mewujudkan tercapainya tujuan suatu perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2012).

PT Dakota Lintas Buana adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman atau bisa dibilang (*courier*), dengan meningkatnya bisnis perdagangan via elektronik (*ecommerce*) yg sangat pesat di Indonesia, PT Dakota Lintas Buana hadir untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan berbekal pengalaman dan kehandalan Dakota Cargo dengan fokus pada pengiriman via udara dan laut. PT Dakota Lintas Buana yang merupakan cakupan dari Dakota Grup, Dakota Grup memiliki 3 anak perusahaan yaitu PT Dakota Buana Semesta, PT Dakota Lintas Buana, PT Dakota Logistik Indonesia, PT Dakota Lintas Buana, yang membedakan PT Dakota Lintas Buana ini dalam penerimaan pengiriman barang yaitu melalui via online dan pemesanan dapat melalui online shop.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin kerja yang saat ini terdapat pada PT Dakota Lintas Buana yang perlu mendapat perhatian adalah disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. Untuk mengacu terhadap 3 prosedur dan petunjuk kerja masih ada saja melakukan pelanggaran seperti melanggar peraturan daerah zona bebas merokok dengan merokok di tempat yang bukan seharusnya, tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja. Kemudian masih terdapat karyawan yang terlambat datang ke kantor secara tepat waktu.

Faktor lain yang meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja, dengan adanya motivasi, diharapkan dapat dibantu pekerja untuk lebih aktif dan kreatif dalam pekerjaan. Motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan,

dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya (Hasibuan, 2013: 63) Pernyataan ini didukung oleh (Shofwani & Hariyadi, 2019: 53) mengemukakan motivasi sebagai daya gerak dari internal diri pribadi yang mengarahkan seseorang untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dalam pekerjaannya. Pernyataan ini dikuatkan oleh (Siagian & Pranoto, 2019: 274) menyatakan bahwa motivasi dapat mendorong karyawannya dengan kerja lebih efektif dan seefisien mungkin dengan harapan untuk tercapai target tujuan organisasinya.

Memperhatikan besarnya potensi yang dimiliki, perusahaan perlu menggunakan tenaga kerja secara efisien atau seefektif mungkin dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan membagikan pemberian kompensasi konsisten sesuai usaha yang dilakukan karyawan. Kompensasi juga memiliki peran dalam menaikkan kapasitas pencapaian prestasi karyawannya. Pembagian kompensasi atau bonus kepada karyawan dengan tepat sesuai dengan kinerja karyawan juga akan membentuk karyawan yang berkompeten. Artinya jika karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika pekerja puas atas pemberian kompensasi yang dibagikan. Pernyataan ini didukung oleh (Dewi, Sujana, & Zuhri, 2018: 276) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang setimpal kepada karyawan diharapkan peningkatan pada kualitas kinerja pekerja. Pernyataan ini dikuatkan oleh (Siagian, 2019: 300) menyatakan bahwa bentuk pembagian kompensasi dengan memadai dan tepat sasaran diharapkan dapat 3

mendatangkan rasa puas oleh karyawan sehingga mempengaruhi tingkat kinerjanya.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, maka diperoleh data kinerja karyawan pada PT Dakota Lintas Buana yang belum memenuhi harapan kinerja terhadap karyawan dilakukan dalam 3 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1
Data kinerja karyawan PT Dakota Lintas Buana
Periode 2020 - 2022

No	Aspek Penilaian	2020		2021		2022	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
A	Indikator Penilaian Hasil Kerja						
1	Kualitas Kerja	19.08	Kurang	33.28	Baik	25.70	Cukup
2	Kuantitas Kerja	18.99	Kurang	35.43	Baik	29.00	Cukup
3	Profesionalisme	19.89	Kurang	36.78	Baik	27.25	Cukup
4	Inisiatif	19.55	Kurang	38.40	Baik	23.86	Cukup
5	Komunikasi	19.25	Kurang	35.00	Baik	32.02	Baik
6	Integritas	21.89	Cukup	36.72	Baik	24.55	Cukup
7	Kerja sama	17.54	Kurang	37.90	Baik	28.00	Cukup
8	Etika Kerja	18.27	Kurang	31.50	Baik	33.82	Baik
9	Kedisiplinan	15.80	Kurang	34.33	Baik	22.00	Cukup
10	Kesehatan & Keselamatan Kerja	19.00	Kurang	39.00	Baik	29.15	Cukup
	Rata-rata/Tahun	18.926	Kurang	35.834	Baik	27.535	Cukup

Sumber : HRD PT Dakota Lintas Buana, (diolah 2023)



Gambar 1

Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT Dakota Lintas Buana

Periode 2020-2022

Sumber : HRD PT Dakota Lintas Buana, (diolah 2023)

Berdasarkan dari tabel 1 dan gambar 1 di atas, disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada tahun 2020 memiliki nilai sebesar 18,926 tahun 2021 memiliki nilai sebesar 35,834 dan pada tahun 2022 memiliki nilai 27,535.

Berikut ini peringkat (grade) yang diterapkan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan adalah :

Tabel 2
Standar Kinerja Karyawan PT Dakota Lintas Buana
Periode 2020-2022

Nilai	Range Nilai Angka	Kategori
A	41-45	Sangat Tinggi
B	31-40	Tinggi
C	21-30	Cukup
D	11-20	Rendah
E	0-11	Sangat Rendah

Sumber : HRD PT Dakota Lintas Buana, (diolah 2023)

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020 sampai 2022 kinerja karyawan masuk dalam kategori Cukup, namun hasil penilaian dari tiga tahun tersebut mengalami fluktuasi.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin kerja yang saat ini terdapat pada PT Dakota Lintas Buana yang perlu mendapat perhatian adalah disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. Untuk mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja masih ada saja melakukan pelanggaran seperti melanggar peraturan daerah zona bebas merokok dengan merokok di tempat yang bukan seharusnya, tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja. Kemudian masih terdapat karyawan yang terlambat datang ke kantor secara tepat waktu.

Berikut adalah data ketidakhadiran karyawan PT Dakota Lintas Buana tahun 2020 sampai 2022

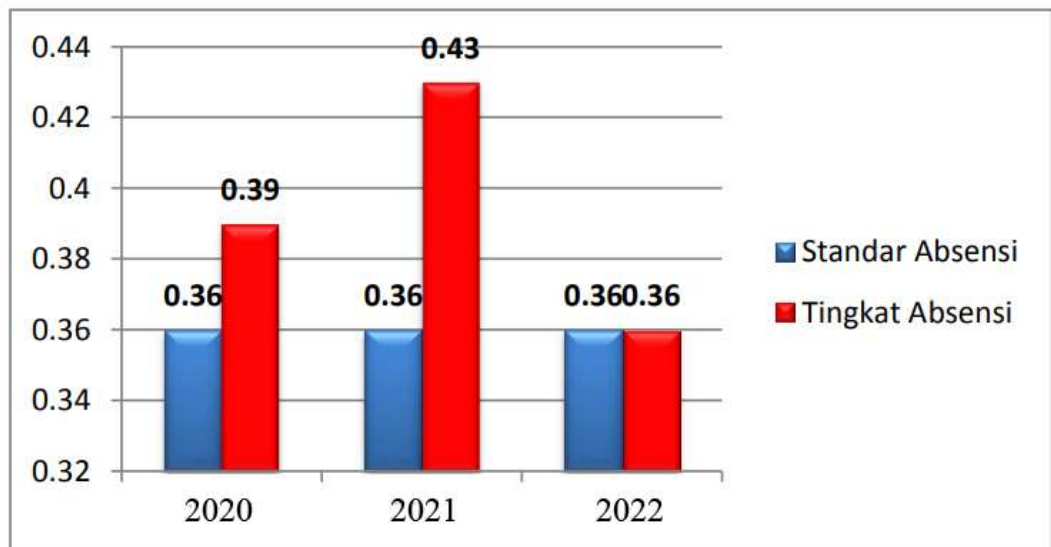
Tabel 3
Data Ketidakhadiran Karyawan PT Dakota Lintas Buana
Periode 2020-2022

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah karyawan (Orang)	karyawan yang Terlambat (orang)	karyawan yang Cuti (Orang)	karyawan yang Sakit (Orang)	karyawan yang absen tanpa keterangan (orang)	Jumlah Absensi	Standar Absensi (%)	Tingkat Absensi
2020	251	49	40	28	12	8	48	0,36	0,39
2021	251	49	49	33	9	11	53	0,36	0,43
2022	251	49	41	18	22	5	45	0,36	0,36
Rata - rata								0,36	0,39

Sumber : HRD PT Dakota Lintas Buana, (diolah 2023)

Perhitungan tingkat absensi karyawan diperoleh dengan rumus :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Hari Kerja} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$



Gambar 2

Tingkat Absensi PT Dakota Lintas Buana

Periode 2020 – 2022

Sumber : HRD PT Dakota Lintas Buana, (diolah 2023)

Dari data diatas ketidakhadiran karyawan PT Dakota Lintas Buana tahun 2020- 2022, terlihat bahwa tingkat absensi karyawan PT Dakota Lintas Buana menunjukkan tinggi. Tingkat tertinggi yaitu 0,43% terjadi pada tahun 2021, sedangkan yang terendah terjadi pada tahun 2022 yaitu 0,36%.

Dari permasalahan yang terjadi tentu saja ada kaitanya dengan kinerja karyawan di PT Dakota Lintas Buana, ditunjukan dengan tingkat absensi yang melewati batas toleransi perusahaan absensi dalam bekerja, baik dengan alasan tertentu meupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan, hal ini pula akan menyebabkan karyawan tingkat kedisiplinan serta kinerja karyawan pun menurun.

Tabel 4

Data Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan PT Dakota Lintas Buana Periode 2020-2022

Tahun	Sangsi Yang Di Berikan Kepada karyawan			Total Skor
	SP 1	SP 2	SP 3	
2020	4	-	-	4
2021	14	-	2	16
2022	5	3	-	8

Sumber : HRD PT Dakota Lintas Buana, (diolah 2023)

Pemberian SP 1, SP 2 dan SP 3 belum mampu meningkatkan absensi karyawan. SP 1 berupa surat teguran terhadap karyawan, SP 2 berupa pemotongan gaji. Sedangkan SP 3 berupa pemutusan hubungan kerja (PHK). Ini semua disebabkan karena kurangnya tanggung jawab dan kesadaran para karyawan atas tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa adanya tingkat penurunan disiplin kerja karyawan yang mempengaruhi produktifitas perusahaan.

Selain permasalahan disiplin kerja diatas, faktor motivasi juga merupakan faktor rendahnya kinerja karyawan pada PT Dakota Lintas Buana. Kurangnya perhatian dari pimpinan dan penghargaan akan pencapaian karyawan yang diberikan membuat semangat kerja karyawan rendah. Susah diajak bekerja sama antara sesama karyawan dan peraturan yang dikeluarkan perusahaan menghambat proses penyelesaian tugas karyawan membuat motivasi kerja karyawan semakin menurun. Berikut adalah data pengiriman logistik dari bulan Januari 2020 hingga Desember 2022 sebagai berikut:

Tabel 5

**Tabel Data Pengiriman Logistik PT Dakota Lintas Buana
Periode 2020-2022**

TAHUN	TARGET	PENGIRIMAN	SELISIH	PRESENTASE
2020	20000	15489	4511	77.45
2021	20000	18783	1217	93.92
2022	20000	18044	1956	90.22

Sumber : HRD PT Dakota Lintas Buana, (diolah 2023)

Dari data pengiriman logistik diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengiriman logistik tidak pernah mencapai target per tahun yang ditetapkan yaitu 20000 pengiriman . Penjualan jasa tertinggi hanya dicapai pada tahun 2021 dengan persentase sebesar 93,92%. Dengan selisih 1217 pengiriman, seharusnya dapat dicapai dan kenyataannya penjualan jasa tahun 2021 tidak tercapai target yang ditetapkan.

Dengan data tabel yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah. Dimana saat tahun yang seharusnya bisa mencapai target penjualan tetapi kenyataannya tidak tercapai.

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban pekerjaannya menjadi faktor utama kurangnya disiplin karyawan sehingga menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Masih adanya karyawan yang memiliki beban kerja besar sehingga perusahaan perlu memberikan kompensasi yang setimpal. Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, perusahaan wajib membagikan tunjangan kerajinan kepada karyawan agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat membuat karyawan lebih produktif saat bekerja. Di PT Dakota Lintas Buana pemberian kompensasi masih cenderung tidak sesuai dan kurang dari yang seharusnya diinginkan oleh karyawan dengan beban kerja karyawan. Sebagian karyawan mengeluh dengan sikap perusahaan yang memberikan tunjangan kerajinan kepada karyawan sama rata. Pembagian yang dilakukan perusahaan dianggap tidak sesuai terhadap karyawan sering masuk kerja tepat waktu, menerima tunjangan yang sama dengan karyawan yang sering terlambat. Serta adanya penurunan tunjangan kerajinan dan hasilnya membuat karyawan malas bekerja. Sehingga pekerjaan dilaksanakan tidak terselesaikan pada waktu yang ditentukan dan secara tidak langsung sudah mencerminkan performa yang dihasilkan tidak sesuai diharapkan. Berikut adalah data besaran tunjangan yang diterima oleh karyawan di tahun 2020 hingga 2022 :

Tabel 6
Besaran Tunjangan Kerajinan PT Dakota Lintas Buana
Periode 2020-2022

TAHUN	TUNJANGAN KERAJINAN
2020	Rp.300.000
2021	Rp.300.000
2022	Rp.250.000

Sumber : HRD PT Dakota Lintas Buana, (diolah 2023)

Berdasarkan tabel 6 dapat di lihat bahwa besar tunjangan kerajinan pada PT Dakota Lintas Buana mengalami penurunan. Dari data yang diatas dapat dilihat pada tahun 2020 sampai 2021, karyawan menerima tunjangan kerajinan sebesar 250.000 ribu/bulan. Akan tetapi di tahun 2022 terjadi penurunan tunjangan sebesar Rp 50.000. Penurunan tunjangan ini disesuaikan dengan adanya kebijakan perusahaan terkait perubahan jam kerja karyawan. Karyawan beranggapan bahwa tunjangan yang dibagikan seharusnya bertambah mengingat beban pekerjaan yang diberikan lebih banyak dari seharusnya. Rendahnya tunjangan yang dibagikan akan mengakibatkan tingkat produktivitas karyawan menjadi menurun, terkadang hal tersebut dapat menimbulkan terjadinya penurunan kinerja karyawan dan ketidaktanggung jawaban karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DAKOTA LINTAS BUANA”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa disiplin karyawan dapat terlihat dari tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan yang belum bisa dikatakan baik pada perusahaan PT Dakota Lintas Buana.
2. Kurangnya perhatian pimpinan serta kerjasama sama antar karyawan menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun pada perusahaan PT Dakota Lintas Buana
3. Menurunnya tunjangan terhadap karyawan PT Dakota Lintas Buana
4. Target pengiriman PT Dakota Lintas Buana tidak tercapai
5. Kurangnya semangat kerja pada karyawan PT Dakota Lintas Buana
6. Karyawan merasa tidak puas karena kompensasi yang di tetapkan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan di PT Dakota Lintas Buana

C. Batasan Masalah

Dengan adanya permasalahan di atas, maka penelitian ini perlu dibatasi Karena peneliti melihat adanya penurunan disiplin kerja pegawai dilihat dari data tabel ketidakhadiran karyawan, pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan pencapaian karyawan dan kurangnya motivasi karyawan yang menyebabkan

kinerja karyawan berkurang. Dengan permasalahan yang ada pada karyawannya, maka peneliti berminat untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dakota Lintas Buana.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis, merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dakota Lintas Buana?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dakota Lintas Buana?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dakota Lintas Buana?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Dakota Lintas Buana?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang tercantum diatas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dakota Lintas Buana.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dakota Lintas Buana.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dakota Lintas Buana.
4. Untuk mengetahui pengaruhz bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Dakota Lintas Buana.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara praktis dan akademis. Kegunaan tersebut antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam mengambil keputusan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan bagi penulis dan dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manejemen sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai landasan teori yang terdiri dari gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, disiplin kerja dan kinerja. Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian- penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sample, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, alat analisis data, serta metode analisis data yang digunakan.