

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di masa globalisasi dan perkembangan moneter saat ini, kemajuan mekanis semakin cepat dan diikuti oleh penggerak dalam kerangka kerja data berbasis inovasi. SDM adalah salah satu sumber daya penting yang diklaim oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan dari setiap organisasi adalah untuk meningkatkan manfaat. Tujuan atau sasaran tidak akan bisa dibayangkan untuk dicapai tanpa SDM yang memadai. SDM atau perwakilan yang berkualitas akan menciptakan eksekusi yang hebat dan menambah organisasi guna meraih tujuannya. Oleh sebab itu, tiap organisasi perlu fokus dan mengontrol kehadiran perwakilannya dengan tujuan akhir untuk bekerja pada eksekusi yang hebat. Mengingat pentingnya SDM, organisasi perlu fokus pada perwakilannya agar fokus dalam menjalankan kewajiban dan kemampuannya. Disiplin dalam suatu tugas adalah kemauan dan kewajaran pekerja untuk memenuhi dan mematuhi setiap aturan dan pedoman yang relevan, baik yang disusun maupun tidak tertulis. Mereka lebih suka tidak bekerja dengan memanfaatkan kapasitas, kemampuan, dan kemampuan mereka.

Kinerja sebagian besar ditandai sebagai kemajuan individu dalam melakukan tugas. Kinerja karyawan yakni konsekuensi dari pekerjaan yang dicoba oleh seseorang dalam menuntaskan perintah yang diberikan kepadanya guna meraih sasaran kerja. Perwakilan bisa berperan dengan baik dengan anggapan mereka mempunyai kinerja yang unggul sehingga mereka bisa menonjol dari pelopor organisasi, karena penurunan kinerja pekerja dapat mempengaruhi keadaan umum organisasi.

“Kompensasi menurut Wibowo (2014:289) pada (Setio & Gulo, 2021) yakni seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya, perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi”. Kerangka keterlibatan organisasi dalam

pemberian hadiah tersebut dapat mempengaruhi inspirasi kerja dan pemenuhan pekerjaan yang representatif. Kesalahan dalam menerapkan kerangka penghargaan akan menyebabkan demotivasi dan tidak adanya pemenuhan pekerjaan di kalangan pekerja. Jika hal ini terjadi, dapat menyebabkan berkurangnya pameran kedua pekerja dan organisasi tersebut. “Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:234-235) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu kinerja dan produktivitas, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai permintaan tenaga kerja, serikat pekerja dan undang-undang serta peraturan yang berlaku”.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. “Edy Sutrisno (2016:85) mengatakan bahwa penyesuaian diri dari tiap karyawan terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu keadaan yang tertib dan bebas dari kekaucauan-kekacauan (Setiawan et al., 2020)”. Secara keseluruhan, disiplin kerja bagi perwakilan sangat diperlukan, mengingat apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit dicapai dengan asumsi tidak ada disiplin kerja. Perwakilan harus memahami bahwa memiliki disiplin kerja yang tinggi berarti akan tercapai suatu manfaat yang berharga, baik bagi organisasi maupun bagi perwakilan yang sebenarnya. Selanjutnya, penting bagi perwakilan untuk mengetahui tentang kepatuhan terhadap pedoman yang sesuai. Demikian juga, organisasi yang sebenarnya harus berusaha agar pedomannya jelas, lugas dan adil, khususnya baik untuk administrasi yang paling tinggi maupun untuk pekerja yang paling rendah. Unsur-unsur yang mempengaruhi disiplin kerja seperti yang ditunjukkan oleh “menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:356) yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja”.

Tidak hanya kompensasi serta disiplin, aspek lain yang pengaruhinya kinerja merupakan kompetensi. Wibowo (2014: 271) “tiap industri dibangun buat menggapai tujuan tertentu apabila tercapai, barulah bisa diucap suatu keberhasilan. Guna mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan”, “kompetensi karyawan dan budaya organisasi yang dapat memantapkan dan memaksimalkan kompetensi. Kompetensi sangat diperlukan dalam masing-

masing proses sumber tenaga manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. jadi banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber tenaga manusia, terus menaikkan budaya organisasi”.

“menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2014:283-286) kompetensi yaitu keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi”.

“Kompetensi mengacu pada kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan (International Organization for Standardization,2012)”. Bersumber pada definisi ini, sebagian perihal berarti yang terpaut dengan kompetensi merupakan data, perspektif, uraian, nilai, hadiah, ataupun kapasitas serta atensi. “Kompetensi juga dapat diartikan sebagai orang tunggal yang tidak dapat sepenuhnya ditetapkan untuk menunjukkan cara-cara tertentu dalam berperilaku dan pelaksanaan pekerjaan seseorang (Spencer, McClelland dan Spencer, 1994)”. Dengan metode ini, kompetensi selaku ketentuan buat organisasi guna membedakan pekerjaan yang pas buat seseorang perwakilan. Rivalitas menyinggung perspektif (apa yang dikatakan serta dicoba seorang) yang menampilkan kalau presentasi seorang itu positif maupun negatif. Terdapat begitu banyak tes serta riset yang berdialog tentang kompetensi dalam dunia kerja.

Berikut akan dijabarkan tabel data penilaian kinerja karyawan pada PT. HARTA KHARISMA WANAPADU Jakarta Selatan tahun 2019 – 2021 :

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Harta kharisma Wanapadu
Jakarta Selatan

Indikator Kinerja	Target	Pencapaian		
		2019	2020	2021
Kualitas Kerja	100 %	75 %	71 %	70 %
Kuantitas	100 %	80 %	75 %	75 %
Ketetapan Waktu	100 %	70 %	75 %	65 %
Rata – Rata		75 %	73,60 %	70 %

Sumber data: PT.Harta Kharisma Wanapadu Jakarta Selatan

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Harta Kharisma Wanapadu Jakarta selatan?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Harta Kharisma Wanapadu Jakarta selatan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Harta Kharisma Wanapadu Jakarta selatan?

C. Tujuan dan kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Harta Kharisma Wanapadu Jakarta selatan
- b. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Harta Kharisma Wanapadu Jakarta selatan
- c. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harta Kharisma Wanapadu Jakarta selatan

2. Kegunaan penelitian

Penulis melakukan penelitian ini bertujuan agar bisa memberikan kegunaan pada pihak yang membutuhkan seperti perusahaan, akademisi, dan masyarakat umum. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

a. Bagi perusahaan

Diharapkan menjadi informasi dan upaya untuk lebih mengembangkan kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan pemahaman bagi para peneliti tentang kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam pelaksanaan yang representatif serta pelaksanaan hipotesis yang diperoleh dalam alamat-alamat di dunia bisnis. Terlebih lagi, merupakan sumber referensi bagi kepentingan logis dalam menaklukkan isu serupa mulai sekarang.