

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

“Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.” (Larasati, 2018)

Perusahaan adalah sebuah institusi dalam bidang usaha yang melakukan kegiatan produksi dan berkumpulnya faktor produksi baik barang maupun jasa. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang disiplin dalam bekerja, dapat memanajemen waktu dengan baik dan mempunyai pengalaman serta prestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam kreatifitas kerja.

Dalam kemajuan teknologi informasi sumber daya manusia turut berperan besar untuk tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka entitas yang mempunyai relasi di bidang ekonomi dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar yaitu dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas.

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.”(Muis et al., 2018)

Salah satu cara untuk mencapai kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melakukan pemberian kompensasi. “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan.” (Syah et al., 2021)

Agar keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dapat tercapai, maka perlu membuat adanya peraturan yang mengikat bagi para karyawan. Dengan adanya peraturan diharapkan karyawan tidak melakukan kesalahan – kesalahan dalam bekerja yang dapat menyebabkan pekerjaan mereka terhambat. Adanya peraturan ini juga dapat mendorong terciptanya sikap disiplin terhadap karyawan.

“Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkahlaku taat tidaknya pada peraturan. Pegawai atau karyawan yang tidak mentaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah. Bentuk arahan dapat saja dengan cara teguran, surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan.”(Astria, 2018)

Salah satu faktor yang harus jadi perhatian juga dalam perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengolah motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. “Motivasi adalah kekuatan yang mengarahkan kesuksesan karyawan. Motivasi bisa datang dari dalam atau luar. Motivasi memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan moral dan kinerja karyawan.”(Agung et al., 2019)

Peneliti melakukan prariset terhadap karyawan PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta, yang terdiri dari berbagai fenomena terkait variabel yang akan di teliti, dari informasi yang didapatkan bahwa

karyawan PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta mengalami penurunan kinerja walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Fenomena-fenomena tentang rendahnya kinerja karyawan berdasarkan pengamatan peneliti, karyawan pada saat ini merasa kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang menyangkut kompensasi yang terima masih kurang maksimal seperti pemberian insentif dan tunjangan lain yang diberikan tidak tepat waktu. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi buruk dan sering melupakan tanggung jawabnya yang dapat membuat kinerja dari karyawan tersebut menurun. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan gaji, insentif, dan bonus. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Berbagai fenomena permasalahan yang terjadi diatas dapat dijadikan dasar awal peneliti untuk menganalisis secara lebih mendalam akan pengaruh kompensasi dapat meningkatkan kinerja para karyawan PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta menjadi lebih baik. Hasil penelitian terdahulu telah banyak dilakukan untuk meneliti hubungan antara kompensasi dengan kinerja. Salah satu diantaranya yaitu dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sugiono et al., 2019) mengenai pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara didapatkan hasil yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja terbukti tidak berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT. Wibee Indoedu Nusantara. Variabel kompensasi terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT. Wibee Indoedu Nusantara. Variabel kompetensi terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT. Wibee Indoedu Nusantara.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Nurjaya, 2021) mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta adalah ruang perkantoran garapan pengembang Agung Podomoro Land. SOHO atau kepanjangan dari Small Office Home Office merupakan perpaduan dua fungsi properti dalam satu bangunan. Pertama, sebagai tempat usaha dan kedua sebagai hunian tempat tinggal. Anak perusahaan dari PT. Agung Podomoro Group yang merupakan perusahaan pengembang properti terbesar di Indonesia. Perusahaan ini juga dikenal sebagai perusahaan pengembang real estat. PT. Agung Podomoro Group resmi didirikan pada tahun 1969. Proyek properti yang digarap oleh PT. Agung Podomoro Group meliputi perumahan, apartemen, superblok, mall, kawasan industri, pergudangan, bandar udara, dan pelabuhan. Perusahaan ini telah mengembangkan lebih dari 500 hektar lahan untuk hunian, pergudangan, dan kawasan industri.

Dibawah naungan PT. Agung Podomoro Group yang merupakan bagian dari manajemen Para Group, PT. Cipta Sejahtera Kelola (Soho Pancoran) Jakarta diharapkan dapat maju dalam mengembangkan proyek properti, dengan bersifat informatif, kreatif, dan inovatif. Oleh karena itu untuk memaksimalkan kinerja dari karyawan PT. Cipta Sejahtera Kelola (Soho Pancoran) Jakarta harus memiliki karyawan yang disiplin, terlatih, handal, kreatif dan juga efektif dalam berkerja. Penelitian ini melakukan riset PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta, untuk saat ini perlu mempertahankan tingkat pemberian kompensasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap karyawan. Oleh karena itu penelitian ini membuktikan bahwa prinsip tentang kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta telah mengalami penurunan dan kenaikan kinerja dari tahun 2019-2022 yang dilihat dari penilaian kinerja karyawan dan target realisasi. Berikut ini data penilaian kinerja PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta dari tahun 2019-2020.

**Tabel 1. 1**

**Pencapaian Kinerja Karyawan**

**PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta Periode 2019-2021**

No	Aspek Penilaian	Tahun			Target
		2019	2020	2021	
1	Melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kualitas kerja yang	90%	82%	77%	100%
2	Memiliki komitmen yang baik dalam lingkungan kerja	90%	84%	80%	100%
3	Memiliki kecepatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan	91%	87%	76%	100%
<b>Rata - Rata</b>		<b>90%</b>	<b>84%</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>

Sumber: HRD PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta.

Dari table 1.1 pencapaian kegiatan kinerja karyawan diatas, maka bisa digambarkan bahwa kinerja karyawan di ruang lingkup PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta sudah dikatakan maksimal pada tahun 2019 dengan presentase 90%, tetapi masih ada kemungkinan penurunan persentase dalam penilaian kinerja seperti halnya di tahun 2020 adanya penurunan kinerja karyawan dengan presentase 84%, ditahun selanjutnya 2021 terjadi penurunan kembali terhadap kinerja karyawan dengan presentas sebesar 78%, Secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT. CiptaSejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta belum tercapai dalam realisasi target kinerja karyawan sebesar 100%.

Maka dari itu penelitian ini memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari beberapa faktor yang telah diterangkan diatas seperti kompensasi finansial, disiplin kerja, motivasi kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pada dasarnya dari

ketiga faktor tersebut saling berkaitan satu sama lain, seseorang karyawan akan meningkat kinerjanya apabila diberikan kompensasi finansial akan tetapi akan beriringan dengan adanya disiplin kerja serta motivasi kerja dalam bekerja. Alasan peneliti sangat ingin mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta.

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang masalah diatas tentang kinerja karyawan PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta yang belum mencapai target terhadap kompensasi finansial, disiplin kerja, dan motivasi kerja, maka perlu kiranya kajian yang lebih dalam tentang kompensasi finansial, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penulis tertarik dengan melakukan penelitian tersebut yang berjudul:

**“Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cipta Sejahtera Kelola (Soho Pancoran) Jakarta”.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas permasalahannya adalah terjadi penurunan kinerja, maka diharapkan penelitian ini bisa memberikan solusi atas masalah tersebut dengan mengajukan beberapa pertanyaan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### a. Tujuan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka peneliti dapat menyampaikan tujuan serta kegunaan dari penelitian ini. Tujuan dan kegunaan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Sejahtera Kelola (SOHO Pancoran) Jakarta.

### b. Kegunaan Penelitian.

Adapun kegunaan dari penelitian skripsi yang ingin penulis capai yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis  
Penelitian ini berguna untuk menambah ilmu dan menambah wawasan bagi penulis, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja, dan motivasi kerja.
2. Bagi Perusahaan  
Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan satu bahan masukan oleh perusahaan dalam rangka menata dan membina kinerja karyawan untuk lebih baik di masa mendatang.
3. Bagi Pembaca dan Pengembangan  
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya atau acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.