

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang sangat besar dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan rajin adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia digambarkan sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan saat bekerja, karyawan sebagai sumber daya yang dominan pada perusahaan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahuin dan dikonfirmasi terhadap pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan dihubungkan dengan visi yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan oprasional. Kinerja di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, bisa juga mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh banyak faktor. Mangkunegara (2004:64) mengatakan yang dimaksud “ kinerja ( performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai”

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika elemen dalam perusahaan terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan tugas dan peranya. peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak seperti diharapkan. Peningkatan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena individu di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi. Kinerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena komunikasi yang baik dan benar akan meminimalisir konflik antar karyawan sehingga semangat kerja bisa meningkat dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Faktor lain yang juga perlu mendapat perhatian adalah disiplin kerja, Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan yang potensial. Kompensasi yang relevan dan tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasinya tidak memadai atau tidak sesuai, prestasi kerja dan kinerjanya juga akan turun. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Yani, 2012:139) bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya semakin meningkat atau tinggi.

Komunikasi menurut Amirullah (2015:206), adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadapan, telepon, memo, atau laporan. Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing. Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Robert J. Mockler yang dalam Handoko (2013:358) mengemukakan bahwa Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk

menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno 2007:24).

Tingkat kinerja karyawan yang tinggi adalah harapan ideal dari setiap perusahaan. Kinerja pegawai tercermin dari peningkatan produk kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas, yang lebih tinggi dari sebelumnya. Manajemen PT. Pembangunan jaya ancol telah melakukan upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Namun kenyataan masih belum sesuai dengan harapan ideal perusahaan. Hasil wawancara dengan manajemen PT. Pembangunan Jaya Ancol menunjukkan masih terdapat tanda-tanda kinerja karyawan yang kurang baik.

Nilai kerja digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Tinjauan Kinerja Karyawan PT Pembangunan jaya ancol dilakukan setahun sekali. Evaluasi prestasi kerja ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, dalam evaluasi kinerja PT. Pembangunan Jaya Ancol semakin baik. Berikut adalah hasil review kinerja selama tiga tahun terakhir di PT. Pembangunan Jaya Ancol.

**Tabel 1 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jaya Ancol**

No	Indikator	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
----	-----------	------------	------------	------------

		Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan
1	Pencapaian Target	90	Baik	85	Baik	80	Baik
2	Kualitas Kerja	85	Baik	80	Baik	80	Baik
3	Kecepatan Kerja	80	Baik	80	Baik	80	Baik
4	Efisiensi Waktu	78	Baik	75	Cukup	75	Cukup
5	Efisiensi Tenaga	75	Cukup	75	Cukup	75	Cukup
6	Keakuratan Hasil	80	Baik	80	Baik	75	Cukup
Jumlah		488		475		460	
Rata-rata		81%	Baik	79%	Baik	77%	Baik

Tabel 1.1 menunjukkan kondisi kinerja PT. Pembangunan Jaya Ancol. mengalami penurunan pada tahun 2016 dan 2017, namun kurangnya inisiatif dan kreativitas dari karyawan dalam menjalankan tugas di tempat kerja merupakan tanda bahwa karyawan untuk berprestasi secara konsisten rendah. itu Agar bisnis dapat bersaing dan berkembang, kinerja karyawan harus terus ditingkatkan. Karena kinerja setiap karyawan dapat mengoptimalkan kinerjanya. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengangkat judul **“PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAMAN IMPIAN JAYA ANCOL”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulisan mencoba menggali lebih jauh dan mengambil rumusan masalah antara lain:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan jaya ancol?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan jaya ancol?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan jaya ancol?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di paparkan maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan jaya ancol
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan jaya ancol
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan jaya ancol

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki manfaat bagi pihak yang melakukan maupun pihak lain. Adapun kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan PT. Pembangunan jaya ancol sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang Pengaruh Kompensasi, komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

##### **b. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi, komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

##### **c. Bagi Penulis**



Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori kompensasi, komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

