

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha telah memasuki masa globalisasi, yang berarti persaingan bisnis semakin kuat bukan hanya perusahaan yang ada dalam negeri saja bahkan hingga perusahaan multinasional. Sehingga setiap perusahaan dituntut untuk mengikuti perkembangan globalisasi dengan meningkatkan performan perusahaan sehingga mampu berkembang dan mempertahankan eksistensi dan keberlangsungan hidup perusahaan hingga masa yang akan datang. Perusahaan dalam meningkatkan performan dan mencapai tujuan atau target perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau sering disebut dengan karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Dalam meningkatkan performan dan mencapai tujuan atau target perusahaan, sumber daya manusia atau sering disebut dengan karyawan memiliki peran yang sangat penting untuk perusahaan..

Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan cara yang diperlukan agar perusahaan bisa mendapatkan karyawan atau karyawan yang sesuai dengan kriteria atau persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap karyawan yang telah memenuhi persyaratan perusahaan harus mampu bekerja dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dari sebuah atau suatu perusahaan yang akan mendukung tata kelola organisasi yang efektif dan efisien (Armstrong & Taylor 2014). Menurut Dessler dalam buku Edy Sutrisno (2017:5) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian. Karyawan merupakan asset utama dalam organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Oleh karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting didalam sebuah perusahaan maupun didalam sebuah organisasi,

sehingga setiap sumber daya memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya, khususnya dalam hal kompetensi ataupun kemampuan. Dalam melaksanakan fungsinya tersebut, setiap sumber daya akan selalu berhubungan erat dengan tempat dimana ia bekerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawannya berprestasi dalam bekerja, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Multikreasi Senalaut Services merupakan perusahaan yang memiliki sumber daya manusia sebagai penggerak roda dalam menjalankan keberlangsungan usahanya, perusahaan yang berdiri sejak tahun 2006 dan berlokasi di Jakarta Selatan tentunya harus memiliki tata kelola MSDM yang baik. Berdasarkan hasil pra-observasi penelitian yang dilakukan di PT. Multikreasi Senalaut Services, penulis menduga adanya penyebab dari menurunnya kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan agensi perekrutan pelaut yang berkantor di Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya indeks penilaian kinerja karyawannya. Pada tabel 1.1 menunjukkan indikasi penurunan yang penulis dapatkan melalui wawancara kepada selaku staff MSDM PT. Multikreasi Senalaut Services yang penulis terjemahkan kedalam bentuk data grafik dan tabel kinerja.

Tabel 1.1

Target Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Multikreasi Senalaut Services

No	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
			2020	2021	2022
1.	Tanggung Jawab menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan	100%	90%	80%	90%
2.	Memiliki Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tentukan	100%	95%	90%	85%
3.	Memiliki kemampuan kerjasama dengan baik	100%	80%	80%	80%
4.	Kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan	100%	90%	80%	80%

No	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
			2020	2021	2022
5.	Disiplin kehadiran	100%	80%	95%	80%
Rata-Rata			87%	85%	83%

Sumber: PT. Multikreasi Senalaut Services, diolah penulis 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan persentase kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2020 sebesar 87% , pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan target pencapaian sebesar 85 %, kemudian pada tahun 2022 kembali terjadi penurunan penilaian kinerja sebesar 83%. Perusahaan menetapkan target kinerja karyawan sebesar 100%, artinya realisasi kinerja karyawan belum sesuai dengan target yang diinginkan oleh manajemen PT. Multikreasi Senalaut Services.

Peranan kinerja dari karyawan sangat penting dan menentukan agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi, sehingga menjadi tempat bagi para karyawan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan bidangnya, para karyawan juga dituntut agar mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan cepat, tepat dan teliti, agar nantinya tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan secara efektif dan efisien tanpa mengurangi kualitas dan kuantitas dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, pelayanan suatu organisasi dapat dikatakan baik karena sumber daya manusianya yang mempunyai kualitas, kuantitas dan mutu yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik berupa kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas atau tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2017:67). Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor terpenting bagi perusahaan untuk bersaing di era globalisasi ini. Hasil dari kinerja karyawan dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk terus berkembang di masa yang akan datang. Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi naik-turunnya kinerja seseorang bisa disebabkan diantaranya adalah kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja.

Bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan adalah pemberian kompensasi secara rasional dan adil maka dari itu pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan proses membantu karyawan untuk menjadi lebih sejahtera atau untuk membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tugasnya (Subhi Badrani 2021). Dalam sebuah riset dijelaskan, faktor kompensasi merupakan satu-satunya instrumen organisasi yang terbukti mampu mengendalikan dan mengarahkan karyawan. Artinya, kompensasi menjadi faktor manajemen di dalam mempengaruhi psikologi dan emosi karyawan, maka semakin baik sistem kompensasi di atur, akan menciptakan lingkungan kerja yang prestatif (Sosiatri 2021). Berdasarkan pernyataan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap naik turunnya kinerja seorang karyawan yang berdampak pada tujuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2020) dan Candra, et, al (2022) ditemukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan Elsera dan Ciamas (2021) dalam penelitiannya yang dilakukan terhadap karyawan CV Mekarsari Medan, dinyatakan dalam kesimpulannya, pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Multikreasi Senalaut Services adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Menurut Rivai dan Sagala (2013), menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku. Banyaknya fenomena pelanggaran atas disiplin kerja seperti penggunaan waktu kerja yang kurang optimal masih sering terjadi dan penggunaan atribut yang ditetapkan oleh perusahaan

terhadap karyawan masih belum sesuai. Berdasarkan hasil observasi penulis, diketahui tingkat kedisiplinan karyawan PT. Multikreasi Senalaut Services terus menurun setiap tahunnya. Hal tersebut mencerminkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sugito Efendi dan Hardiyanto (2021) dan Ulfa (2020) diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rostina, (2022) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap 132 karyawan PT. Karya Inti Nusa Gemilang.

Selain faktor kompensasi dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan di antaranya adalah pengalaman yang dimiliki seorang individu dalam perusahaan. Dalam kesimpulan penelitian yang dilakukan Halik (2021) dinyatakan pengalaman kerja yang dimiliki individu sumber daya manusia sangat dipengaruhi aktivitas kerjanya. Makin berpengalaman dalam menjalankan tugas pokoknya, maka makin mudah dalam memberikan kecepatan, kemudahan, ketepatan dan keterpaduan dalam memberikan pelayanan. Sumber daya manusia yang berpengalaman adalah sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tingkat ketekunan kerja yang dimiliki. Menurut Wariati (2015) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam mengembangkan tanggung jawab dari pekerjaan yang ada sebelumnya dan sedang dijalani oleh seorang karyawan. Semakin berpengalaman seorang karyawan dalam bekerja, semakin baik kinerja yang dicapai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fanulene dan Lengkong, (2022) dan Herwin Sudarma (2022) dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh (Heryanda dan Rahmawati, 2020).

Peranan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan cerminan dari

kinerja perusahaan. Sehingga berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul

“Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikreasi Senalaut Services Jakarta Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat diajukan beberapa rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multikreasi Senalaut Services Jakarta Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multikreasi Senalaut Services Jakarta Selatan?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multikreasi Senalaut Services Jakarta Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multikreasi Senalaut Services Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multikreasi Senalaut Services Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multikreasi Senalaut Services Jakarta Selatan.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kegunaan secara teoritis
 - a. Diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia dalam baik secara akademis maupun dunia kerja.
2. Kegunaan praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pikiran bagi perusahaan yang dapat dijadikan pertimbangan dalam memecahkan masalah-masalah berkaitan dengan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang.

