

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup manusia. Adanya sumber daya manusia dapat menunjang kepentingan suatu kelompok atau organisasi tertentu dalam usaha mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia secara umum biasanya digunakan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan tersebut, suatu organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja kerja yang dapat digunakan sebagai penghantar dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan atau organisasi tertentu pastinya memiliki suatu kompensasi dan juga disiplin kerja yang baik untuk mencapai sebuah tujuan. Kompensasi dan juga disiplin kerja yang ditentukan atau ditetapkan oleh tiap-tiap perusahaan maupun organisasi tertentu dapat menjadi penentu sumber daya manusia yang kemudian dapat dipertanggungjawabkan dengan baik atau malah sebaliknya.

Secara umum, kompensasi merupakan hasil kerja yang diterima oleh karyawan terhadap apa yang sudah dilakukan atau dikerjakan di suatu perusahaan ataupun suatu organisasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya.

Menurut Simamora (2016) kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmandari, 2014).

Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan ataupun organisasi. Disiplin kerja yang baik dari karyawan dapat menentukan pula hasil kerja dari karyawan tersebut. Segala aturan yang ditetapkan dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi, merupakan suatu hal mutlak yang harus dijalankan oleh karyawan tersebut. Tanpa adanya disiplin kerja, tujuan dari apa yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan maupun organisasi tidak akan bisa terpenuhi. Disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan pada perusahaan maupun organisasi dapat menentukan pula kualitas kerja dari karyawan tersebut. Disiplinnya karyawan menunjukkan bahwa sumber daya manusia dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut memiliki tingkat produktivitas yang tinggi pula.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang

disiplin, kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Susiarto dan ahmadi (2015) berpendapat, bahwa disiplin kerja karyawan adalah bagian dari faktor kinerja, maka dari itu penting bagi suatu organisasi untuk lebih memperhatikan kinerja pegawainya. Dengan adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan. Peraturan yang ada berfungsi untuk menciptakan tata tertib yang baik disebuah Organisasi. Namun karyawan koperasi kredit serviam cabang Oebufu Kota Kupang masih adanya pelanggaran disiplin absensi yang dilakukan oleh karyawan kepada koperasi kredit serviam cabang Oebufu Kota Kupang.

Dari data tersebut tingkat absensi karyawan terlihat konstan pada bulan Januari hingga desember yaitu sebesar 1%. Namun pada bulan Agustus dan Oktober terjadi peningkatan absensi yang berada di angka 2%.

Tabel 1.1

Tabel Absensi Koperasi Kredit Serviam Cabang Oebufu Kota Kupang Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I	A			
Januari	23	25	575	8	2	3	13	562	1%
Februari	23	24	552	7	3	0	10	542	1%
Maret	23	27	621	9	3	2	14	607	1%

April	23	25	575	4	4	1	9	566	%
Mei	23	19	437	6	3	2	11	426	1%
Juni	23	25	575	5	6	1	12	563	1%
Juli	23	26	598	3	5	2	10	588	1%
Agustus	23	23	529	8	7	2	17	512	2%
September	23	26	598	6	4	2	12	586	1%
Oktober	23	23	529	5	9	3	17	512	2%
November	23	23	529	4	3	1	9	520	1%
Desember	23	22	506	5	5	3	13	493	1%

Dalam tabel tersebut, jumlah hari kerja seluruh karyawan diperoleh dari hasil perkalian antara jumlah karyawan dengan jumlah hari kerja. Jumlah hari kerja yang hilang diperoleh dari total absen karyawan. Jumlah hari kerja nyata diperoleh dari pengurangan antara jumlah hari kerja dengan jumlah hari kerja yang hilang. Tingkat absensi diperoleh dari pembagian jumlah hari kerja yang hilang dengan jumlah hari kerja karyawan dikalikan 100.

Data tersebut memperlihatkan bahwa adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada setiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai koperasi kredit Serviam Cabang Oebufu Kota Kupang masih rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari (2017) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri, Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara parsial antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan serta ada pengaruh secara simultan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari

hasil yang ditemukan dalam penelitian ini maka pemimpin PG. Meritjan Kediri harus memperhatikan kompensasi, disiplin kerja dan mengawasi semua aktivitas karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017). Dengan judul “ pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di Koperasi Kredit Serviam Cabang Oebufu Kota Kupang, yaitu dikarenakan peneliti ingin mengetahui seberapa besar kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi ataupun perusahaan ini sangat dituntut untuk memberikan kinerja secara optimal. Untuk itu perlu diperhatikannya pengaruh kinerja pegawai tersebut yaitu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut yaitu kompensasi dan disiplin kerja sebagai fokus utama.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis hendak mengajukan judul **”PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**

KOPERASI KREDIT SERVIAM CABANG OEBUFU KOTA KUPANG”

1.2 Masalah Penelitian

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai kompensasi karyawan dan juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi kredit Serviam Cabang Oebufu Kota Kupang

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diuraikan maka persoalan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam Cabang Oebufu Kota Kupang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam Cabang Kota Kupang?

1.4 Tujuan Penelitian Dan kemanfaatan Peelitian

1.4.1 Tujuan

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan Koperasi kredit Serviam Cabang Oebufu Kota Kupang.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan Koperasi Serviam Cabang Oebufu Kota Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1.4.2.1 Manfaat Akademis

Sebagai bahan refensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbanningan untuk dijadikan evaluasi

1.4.2.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi pimpinan Koperasi Serviam Cabang Oebufu Kota Kupang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dalam mengambil keputusan-keputusan strategis terutama yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja untuk bisa mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi secara lebih optimal.