

BAB 1 PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kompensasi yang layak, dan memberikan motivasi. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya tujuan, pimpinan organisasi harus bisa memberikan perhatian dengan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik.

Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran. Yang menghubungkan kinerja dengan disiplin menurut Joko

(2012) di dalam penelitian terdahulu mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang di sebut bekerja. Faktor pemberian kompensasi sangat perlu di perhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, dan perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Salah satu faktor kompensasi yaitu pemberian upah atau insentif yang diberikan di dalam setiap bulan dan memberikan tunjangan hari raya serta fasilitas kerja karyawannya. Masalah yang sering timbul dalam sistem kompensasi perusahaan di karenakan oleh adanya perbedaan pandangan dan kepentingan antara pihak perusahaan dan pihak karyawan. Pihak perusahaan memandang kompensasi sebagai salah satu komponen biaya yang akan mengurangi laba, sedangkan pihak karyawan memandang kompensasi sebagai pemicu motivasi dalam bekerja. Yang menghubungkan kinerja dengan kompensasi menurut Kurniadi (2012) di dalam penelitian terdahulu mengatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Apotek Berkah.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor individual yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif, dan kebutuhan. Yang menghubungkan motivasi dengan kinerja menurut Harlie (2012) di dalam penelitian terdahulu mengatakan bahwa motivasi dan pengembangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan negeri sipil pada pemerintahan kabupaten tabalog.

PT MNC SKY Vision Cabang Jember merupakan salah satu pelopor stasiun televisi swasta di Indonesia yang mulai mengudara sejak tanggal 20 Oktober 2010 dengan tag-line atau slogan “Selalu Di Hati”. Logo dan merek perseroan PT MNC SKY Vision ini di harapkan dapat memperluas pangsa pasar dan pemirsa dari stasiun ini.

Perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *Disiplin, Kompensasi dan Motivasi Kerja*. Penerapan system kompensasi kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai kepuasan kerja. Masalah yang sering timbul dalam system kompensasi perusahaan dikarenakan oleh adanya perbedaan pandangan dan kepentingan antara pihak perusahaan dan pihak karyawan. Pihak perusahaan memandang kompensasi sebagai salah satu komponen biaya yang akan mengurangi laba, sedangkan pihak karyawan memandang kompensasi sebagai pemicu motivasi dalam bekerja.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal (S. Siagian, 2012). Kondisi nyata yang terjadi di PT MNV SKY Vision Cabang Jember, utamanya hasil disiplin kerja karyawan pada data absensi menghasilkan karyawan bagian dalam pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kedisiplinan kerja yang optimal yang tercermin dari data berikut ini :

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT MNC SKY Vision Cabang Jember bagian Teknisi Rejoin bulan Januari – November Tahun 2014

Ket	Bulan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
K	66	73	71	64	75	66	86	76	56	71	84	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
S1	23	6%	3%	2	4	12	2	5%	1 %	13	5 %	
	%			%	%	%	%			%		
C	2								22			
	%								%			
M	7	11	18	22	8	7	3%	6 %	9%	3	2 %	
	%	%	%	%	%	%				%		
PC						2						
						%						

Sumber : PT MNC SKY Vision Cabang Jember, Absensi Karyawan Teknisi Rejoin, data hasil olahan tahun 2014

KETERANGAN :

- K : Masuk Kerja
- S1 : Tidak Masuk Kerja Karena Sakit
- C : Tidak Masuk Kerja Karena Istirahat Tahunan
- M : Tidak Masuk Kerja Tanpa Izin Perusahaan
- PC : Tidak Masuk Kerja Potong cuti

Berdasarkan table data absensi menunjukkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan masih belum memenuhi ketuntutan perusahaan. Perusahaan menuntut agar semua karyawan tingkat absensinya rendah, guna mendapatkan hasil produksi yang ditargetkan oleh perusahaan. Oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian mengenai disiplin, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat absensi karyawan di PT MNC SKY Vision Cabang Jember.

Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT MNC SKY Vision JEMBER Tahun 2015

N0	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi Kinerja
1	Devisi Teknik dan Pemeliharaan	22	85	81
2	Devisi Pemasaran	32	85	76
3	Devisi Keuangan	6	85	78
4	Devisi Umum	8	85	78

Sumber : PT MNC SKY Vision Cabang Jember 2015

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera di benahi agar kinerja karyawan bisa meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *disiplin, kompensasi dan motivasi kerja* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dalam PT.MNC SKY Vision Cabang Jember. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam *disiplin, kompensasi* dan motivasi kerja kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MNC SKY VISION CABANG JEMBER”**.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka perumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT MNC SKY Vision Cabang Jember?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT MNC SKY Vision Cabang Jember?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT MNC SKY Vision Cabang Jember?

4. Apakah disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT MNC SKY Vision Cabang Jember?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin diteliti maka tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT MNC SKY Vision Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT MNC SKY Vision Cabang Jember.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT MNC SKY Vision Cabang Jember.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT MNC SKY Vision cabang jember.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan PT MNC SKY Vision Cabang Jember dengan konsep penentuan kebijakan disiplin kerja, kompensasi dan program motivasi yang telah diberikan kepada karyawan PT MNC SKY Vision Cabang Jember.
2. Bagi Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi pengembangan konsep teori disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan
3. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperdalam ilmu yang di dapat di bangku kuliah.