

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, banyak perusahaan baik dalam bidang manufaktur, jasa maupun perdagangan saling bersaing untuk memajukan perusahaan guna meningkatkan prestasi agar keadaan perusahaan lebih unggul dan kompetitif untuk mengimbangi persaingan dalam era globalisasi dan bertujuan mendapatkan hasil kinerja yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan lain. Keadaan persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kuat, memotivasi manajer perusahaan untuk melakukan perombakan dalam internal maupun eksternal perusahaan agar dapat bersaing dan bertahan dalam persaingan.

Dalam memajukan perusahaan, kemajuan teknologi merupakan hal yang sangat berperan kuat dalam suatu perusahaan terutama pada lingkungan bisnis yang akan meningkatkan efisien dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, Untuk itu perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai tolok ukur keberhasilan mereka dalam hal tersebut. Baiknya perusahaan harus mempunyai kualitas sumber daya manusia yang mumpuni agar bisa bersaing dengan perusahaan lain.

Jika terdapat suatu kondisi dimana didalam perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang mumpuni untuk menghasilkan kinerja dan mencapai hasil yang diinginkan, maka akan semakin mudah perusahaan

tersebut mencapai tujuan yang mereka inginkan dan juga akan berdampak pada kinerja perusahaan. Perusahaan harus teliti dan selektif dalam merekrut sumber daya yang akan bekerjasama dalam perusahaan. Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan.

Karyawan adalah orang yang membantu dalam kegiatan operasi perusahaan dan dapat juga dikatakan sebagai jantung sebuah perusahaan, (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Karyawan yang kreatif dan berkualitas dapat membantu perusahaan mencapai posisi di jalur persaingan atau bahkan dapat menjadi pimpinan dalam ketatnya persaingan. Kualitas SDM yang berkontribusi di dalam perusahaan harus selalu dikembangkan oleh perusahaan dengan banyak cara, antara lain melalui pelatihan kerja dan seminar.

Karyawan yang mendapatkan pelatihan dan seminar diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara profesional, bertanggung jawab, serta diikuti sikap yang baik guna dapat membantu perusahaan di dalam memproduksi kebutuhan konsumen yang semakin kompleks dan merata dalam berbagai bidang. Dalam era ini, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi

pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Untuk itu selain disiplin langkah baiknya jika motivasi kerja karyawan perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kedisiplinan pada pekerjaan sehingga membuat kinerja yang baik untuk meningkatkan tujuan perusahaan (Tindow dkk, 2014).

Menurut Darmawan (2013), Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat berperilaku dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (consistent lines of activity)” (Aris dan Ghozali, 2006:193).

Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Wright (1992) dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012).

Ferris (1981) dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu seperti dilihat dari akuntan senior dan junior. Karyawan akuntan senior pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Karyawan akuntansi level bawah cenderung mengalami kebosanan karena pekerjaannya kurang menantang sehingga menyebabkan komitmen karyawan tersebut akan rendah. Hogan dan Martel (1987) dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa stres karena peran dan ketidakpastian dalam pekerjaan akan menyebabkan meningkatnya ketegangan, mengurangi komitmen organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah.

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Kompensasi

yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008:28).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan dengan cara mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka, Handoko (2001:135) dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012).

Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Agiel Puji Damayanti dkk, 2013).

Penelitian Murty dan Gunasti Hudawinarsih (2012) tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya), menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Niken Purbasari dan Mursyidi (2014) dengan variabel independen dan dependen yang sama menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Andri Prasetyo (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kemampuan dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Berdasarkan hasil yang diperoleh kompensasi dan Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta, akan tetapi kemampuan dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.

Hasil dari penelitian sebelumnya membuktikan adanya ketidakkonsistenan antara peneliti satu dengan penelitian lain. Dari perbedaan tersebut, peneliti ingin menguji kembali tentang pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah menambahkan variabel independen Kompensasi, dan mengambil objek penelitian pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengambil judul **‘PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI dan KOMPENSASI TERHADAP KINERJA**

KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk (Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Surakarta).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan landasan teori yang diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi, wawasan dan referensi tentang ilmu pengetahuan dibidang Akuntansi Manajemen dan Akuntansi Keprilakuan dan kemudian bukti

empiris lingkungan akademis serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dalam menentukan langkah yang diambil terutama bagi para supervisor dan pimpinan untuk mengetahui pentingnya disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca. Selain itu dapat menjadi bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA. Dalam bab ini membahas teori-teori menunjang serta berkaitan dalam penelitian yang dilakukan, kerangka teori dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN. Dalam metode penelitian berisi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian, teknik pengujian data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN. Dalam bab ini memuat tentang analisa data dan pembahasan dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP. Bab ini merupakan simpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran dari penulis yang memberikan manfaat bagi pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.