



BAB I

PENDAHULUAN

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Latar Belakang Masalah

Penggunaan alih daya / *outsourcing* semakin marak di Indonesia. bahkan *outsourcing* kini menjadi kebutuhan para pelaku usaha. Kebutuhan ini didasari dengan adanya persaingan yang kuat dalam dunia bisnis. Sehingga setiap perusahaan harus memantapkan produktivitas perusahaan yang mereka miliki, dengan begitu perusahaan yang bergerak dalam sektor alih daya / *outsourcing* ini dapat membuka peluang yang sangat besar untuk masyarakat agar memiliki kesempatan kerja di sebuah perusahaan-perusahaan besar. Pemanfaatan *outsourcing* ini secara tidak langsung dapat memberikan efek positif pada angkatan kerja dan menekan angka pengangguran. <http://erasinaga.blogspot.com/2010/12/outsourching-dan-perkembangannya-di.html>

Seiring berkembangnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia, perusahaan yang bergerak dalam Sektor Alih daya / *Outsourcing* menjadi salah satu instrumen usaha dalam bidang jasa yang biasanya dipilih oleh perusahaan-perusahaan yang ingin merekrut para karyawan dengan cara yang mudah. Usaha menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan / BPJS kesehatan, sebab yang bertanggung jawab ialah perusahaan *outsourcing* itu sendiri. *Outsourcing* dapat diartikan sebagai penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Perusahaan *Outsourcing* adalah perusahaan yang menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan. Seperti Operator telepon, *call centre*, petugas satpam dan tenaga pembersih atau *cleaning*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



service. Namun saat ini, penggunaan *outsourcing* semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan. Bentuk jasa yang ditawarkan *outsourcing* adalah tunjangan makan dan juga asuransi kesehatan atau bpjs kesehatan sehingga perusahaan tidak perlu berfikir kembali dalam menyediakan fasilitas-fasilitas bagi karyawannya oleh karena itu Perusahaan lebih memilih *outsourcing* daripada menangani fasilitasnya sendiri.

Perwujudan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan dalam Mahardika, Bagia, dkk (2016) bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menentukan kualitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu perusahaan, sehingga mampu mewujudkan keberhasilan perusahaan atau kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Fitrianto, 2016). Maharjan dikutip oleh Fitrianto (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan. Oleh karena itu kinerja juga merupakan sarana penentu terpenting dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hal yang dapat meningkatkan kinerja dalam sumberdaya manusia ialah dengan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Seperti pendapat Sutrisno dikutip oleh Nawa dan Kempa (2017) yang mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan (Nawa dan Kempa, 2017). Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Rivai dikutip oleh Nawa dan Kempa (2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Selain disiplin kerja, cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui Kompensasi. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaga nya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan kompensasi yang bentuknya sangat variasi. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya menurut Wibowo (2015:289). Secara umum hubungan Kompensasi terhadap kinerja karyawan termasuk dalam hal yang kompleks. Dessler dikutip oleh Naibaho, Kawet, dkk (2016) Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

PT Provinces Indonesia adalah perusahaan pengelolaan aset yang didirikan pada tahun 2007. Provinces memulai bisnis dengan menangani sebagian besar proyek kawasan Rasuna Epicentrum, mulai dari pengelolaan aset dan menyediakan pelayanan jasa untuk para perusahaan yang ingin merekrut karyawan atau yang disebut juga sebagai alih daya / *Outsourcing*. Sejak tahun 2014, perusahaan mulai memperluas jangkauannya dengan memperluas peluang atas pengelolaan properti lainnya sambil meningkatkan layanan untuk memenuhi tuntutan dan standar yang diinginkan klien guna memahami pasar dalam semua jenis bidang pengelolaan properti di nusantara.

Selama meningkatkan pelayanan dan solusi yang menyeluruh, PT Provinces Indonesia fleksibel mengembangkan strategi yang telah didiskusikan sebelumnya guna untuk memenuhi setiap kebutuhan, menjadi satu atau beragam pelayanan yang dibutuhkan dalam siklus *asset* manapun. Berbagai pelayanan terpadu kami dibentuk guna memenuhi kebutuhan khusus klien atau pelanggan seperti menyediakan nasehat atau pertimbangan, penilaian atau penetapan biaya, rencana penyerahan mulai dari pengoperasian bangunan, hubungan antar penyewa atau penghuni, pengelolaan parkir, pemeliharaan, pertamanan, kebersihan, keamanan, staf administrasi atau resepsionis, sampai dengan manajemen keuangan.

Disiplin kerja dan kompensasi jika dikelola dengan baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Berikut adalah tabel presensi karyawan PT

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Provinces Indonesia selama tahun 2019. Data ini menggambarkan tingkat kinerja

Ⓒ karyawan terlihat dari presensi karyawan:

Tabel 1.1
Presensi Karyawan PT Provinces Indonesia Tahun 2019

NO	Bulan	Total karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran karyawan seharusnya	Total Kehadiran	Total Karyawan Absen	Total keterlambatan karyawan
1	Januari	68	22	1.496	698	798	393
2	Februari	70	19	1.330	637	693	371
3	Maret	69	21	1449	675	774	346
4	April	64	20	1280	611	669	225
5	Mei	67	22	1474	899	575	202
6	Juni	67	15	1005	676	329	179
7	Juli	68	23	1564	960	604	302
8	Agustus	69	22	1518	1229	289	291
9	September	69	21	1449	1380	69	262
10	Oktober	72	23	1656	1623	33	329
11	November	72	21	1512	1481	31	275
12	Desember	69	22	1518	1369	149	343

Sumber: PT Provinces Indonesia tahun 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)



Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan

PT Provinces Indonesia sangat tinggi. Dimana terlihat pada bulan januari sebanyak 393 karyawan, february 371, oktober 329, dan desember 343 semua karyawan bahkan banyak yang datang terlambat. Hal ini menunjukkan tingkat ketidakdisiplinan karyawan PT Provinces Indonesia yang kurang. Hasil observasi awal disiplin kerja (tingkat absensi) karyawan PT Provinces Indonesia menunjukkan jumlah hari kerja senyatanya yang dicapai karyawan masih rendah dari jumlah hari kerja seharusnya. Absensi yang bernilai besar dapat menggambarkan tingkat kinerja karyawan, yang diduga penyebab nya karena pemberian kompensasi yang diberikan tidak sesuai. Selain itu, Disiplin kerja karyawan yang rendah diduga menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan PT Provinces Indonesia. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan PT Provinces Indonesia berkatagori rendah.

Penjelasan berikutnya mengenai tingkat keterlambatan tentang kompensasi yang diterjadi di PT Provinces Indonesia. Hasil observasi awal mengenai kompensasi yang diberikan pada karyawan PT Provinces Indonesia menunjukkan permasalahan.

Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sepenuhnya diberikan pada hari yang sama, perusahaan memberikan gaji setengah dibayarkan diawal bulan, dan setengah lagi di akhir bulan. Sehingga diduga berpengaruh pada perilaku karyawan yang tidak biasa seperti datang terlambat sehingga mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Permasalahan tersebut memberi indikasi bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja sangat penting dalam memperbaiki masalah rendahnya tingkat kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis memutuskan untuk melakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia”



Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Provinces Indonesia ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Provinces Indonesia ?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian agar penelitian ini dapat lebih terarah, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Provinces Indonesia ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Provinces Indonesia ?

D. Batasan Penelitian

Untuk menyederhanakan penelitian ini mengingat adanya keterbatasan didalam melaksanakan penelitian, maka batasan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian nya adalah PT Provinces Indonesia
2. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Provinces Indonesia

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3. Instrumen yang digunakan adalah observasi, dan kuesioner.

C

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut : **Pengaruh Disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Provinces Indonesia**

F. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Provinces Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Provinces Indonesia

G. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sarana bagi pihak manajemen untuk mengukur kinerja karyawannya terutama terkait dengan disiplin kerja dan kompensasi
2. Bagi Pembaca
Sebagai bahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian dengan bidang kajian yang sama.
3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi serta studi perbandingan bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama yaitu pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan untuk melengkapi bahan penelitian selanjutnya sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

