

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki perasaan, keterampilan, keinginan, dorongan, pengetahuan, tenaga, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia berdampak pada upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Terlepas dari kemajuan teknologi, perkembangan informasi, modal, dan material yang memadai sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia. Manusia adalah investasi utama dalam setiap organisasi oleh karena itu, mereka harus dikelola yang sesuai.

Sukriyani (2021:905) Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dalam hal ini seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan kemampuan tertentu. Kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya secara keseluruhan. Ini adalah kombinasi dari hasil kerja (apa yang harus dicapai) dan kompetensi (bagaimana dia mencapainya). Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi selama waktu tertentu.

Menurut Purnawati Hellen Wijaya (2019:290) Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai

dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga kerjaan dikemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi karyawan tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk mendidik karyawan untuk mematuhi dan menikmati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, untuk menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang yang besar terhadap tugas-tugasnya Indra Prasetyo (2021:279). Perusahaan mewujudkan tujuannya dengan semangat bekerja. Manajer selalu mengupayakan agar bawahannya memiliki kedisiplinan yang baik. Karyawan yang disiplin kerja dan tertib mematuhi semua standar dan aturan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.

Semua sumber daya manusia digunakan untuk bekerja dalam suatu organisasi, baik manajer maupun karyawan. Lingkungan kerja memberikan kenyamanan untuk mendorong kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuannya. Kinerja adalah cara untuk memastikan bahwa pekerja mengetahui harapan mereka dan terus fokus pada kinerja yang efektif, dengan memperhatikan tujuan, dimensi, dan evaluasi.

Pada penelitian ini penulis memilih objek penelitian di PT JASAMARGA (Persero) Tbk merupakan suatu badan usaha kepemilikan negara Indonesia yang bergerak di bidang perusahaan jalur tol. Perseroan ini dibangun pada bertepatan

pada 1 Maret 1978, tidak lama sesudah jalur tol yang menghubungkan Jakarta dengan Bogor berakhir dibentuk. Perusahaan ini memegang hak konsesi atas 34 ruas jalur tol selama 1.603 km di Indonesia, yang pengoperasiannya dipecah ke dalam 3 kantor regional pada akhir tahun 2020.

Perusahaan ini selain menjadi operator jalan tol juga berperan sebagai otoritas jalan tol di Indonesia. Hingga tahun 1987, perusahaan ini adalah satu-satunya penyelenggara jalan tol di Indonesia. Perusahaan ini pun mengoperasikan jalan tol pertama di Indonesia, yakni jalan tol Jagorawi (Jakarta-Bogor-Ciawi) mulai tahun 1978. Perusahaan ini lebih banyak berperan sebagai otoritas yang memfasilitasi investor-investor swasta dalam mengusahakan jalan tol pada dekade 1990-an, namun sebagian besar investor gagal mewujudkan jalan tolnya, sehingga akhirnya diambil alih oleh perusahaan ini, antara lain Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta dan Jalan Tol Cipularang.

Perusahaan ini tidak lagi berperan sebagai otoritas jalan tol di Indonesia, dan kewenangan penetapan tarif jalan tol juga diserahkan ke Menteri Pekerjaan Umum setelah badan Pengatur Jalan Tol dibentuk pada tahun 2004. Pada tanggal 12 November 2007, perusahaan ini resmi melantai di Bursa Efek Indonesia. PT JASAMARGA mulai mewajibkan pembayaran tol dengan menggunakan uang elektronik pada tahun 2017, untuk mengurangi durasi pembayaran dan antrian di gerbang tol. Perusahaan ini mulai mengembangkan bisnis non tol, terutama untuk mengoptimalkan asetnya, baik secara mandiri maupun bekerjasama dengan mitra strategis pada tahun 2018. Perusahaan ini juga mulai menguji coba sistem

pembayaran tanpa berhenti pada tahun 2019, untuk makin mempersingkat durasi pembayaran di gerbang tol.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan, fenomena menurut supervisor yang terjadi di PT JASAMARGA Surabaya tentang ketertiban yaitu masih terdapat sebagian karyawan yang datang tidak tepat waktu yang sudah ditentukan oleh Perusahaan, terdapat sebagian karyawan yang tidak patuh terhadap atribut yang telah ditetapkan serta masih terdapat sebagian karyawan yang masih bekerja pada saat jam berakhir. Fenomena menurut supervisor yang terjadi di PT JASAMARGA Surabaya tentang kompensasi yakni masih terdapat sebagian pegawai dalam pemberian kompensasi yang diberikan dirasa tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepadanya serta ada terdapat sebagian jabatan yang kompensasinya masih dinilai kurang.

Bersumber pada penjelasan yang sudah di informasikan di atas, pada penelitian ini penulis hendak meneliti penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT JASAMARGA SURABAYA”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT JASAMARGA SURABAYA?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT JASAMARGA SURABAYA?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikan pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT JASAMARGA SURABAYA
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT JASAMARGA SURABAYA

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membagikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta seluruh prosedur yang berhubungan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi UHW Perbanas Surabaya

Hasil penelitian ini bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas dapat digunakan sebagai sumber informasi atau bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya yang akan mengambil topik yang serupa untuk bahan penelitian.

4. Bagi Pembaca

Manfaat bagi pembaca yaitu menjadi sumber referensi dan informasi bagi orang yang membaca hasil penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut sistematika penulisan dalam metodologi penelitian mulai bab 1 pendahuluan hingga bab 3 metode penelitian :

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, perumusan masalah tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini penulis menggambarkan dari peneliti terdahulu, landasan teori yang hendak dipakai, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis penelitian

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menyampaikan penjelasan bab penelitian dilakukan yang berisi tentang metode apa yang digunakan dalam penelitian ini yang mencakup rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, dan analisis data.

4. BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran subyek-subyek yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari pengujian data yang telah dilakukan akan digunakan untuk menjawab pemecahan masalah dari subyek peneliti.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskakesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap rumusan masalah, keterbatasan penelitian yang ditemukan pada saat penelitian tersebut serta saran dari peneliti.