

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tantangan globalisasi yang dihadapi membawa perubahan ke seluruh dunia, terutama organisasi. Era pasar bebas yang semakin kompetitif pertumbuhan ekonomi yang cenderung melambat, restrukturisasi perusahaan, dan segala permasalahan yang dihadapi menuntut setiap perusahaan untuk bergerak cepat dalam melakukan inovasi dan perubahan, mengembangkan strategi demi kelangsungan hidup di tengah persaingan yang semakin sengit. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi setiap perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting perusahaan untuk berkontribusi bagi kemajuan dan kinerja perusahaan. Sebab, perusahaan tidak dapat bertahan tanpa menggunakan potensi sumber daya manusia yang unggul dalam rangka mencapai tujuannya. Dengan demikian, keberhasilan perusahaan mencapai tujuan yang strategis sangat bergantung pada kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditunjang oleh keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Begitu juga yang harus dihadapi oleh perusahaan PT Darmasindo Inti Karet didalam persaingan yang saat ini terus meningkat harus memiliki sumber daya yang berkualitas dan berinovasi.

Perusahaan tanpa adanya elemen sumber daya manusia yang kompeten akan sulit untuk berjalan dan beroperasi sebagaimana mestinya. Perusahaan harus membuat sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia menjadi kompeten (Prayitno, 2020).

Perusahaan juga harus mempunyai produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik menghasilkan kerja yang baik secara berkualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk dapat memenuhi target atau keuntungan perusahaan. Bila kinerja karyawan menurun maka pencapaian target perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan dan akan terjadi permasalahan bagi perusahaan itu sendiri didalam persaingan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diukur berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Wibowo, 2017). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara teratur, taat pada aturan dan kebijakan yang berlaku,serta menjunjung tinggi nilai-nilai moral etika yang berlaku ditempat kerja.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien serta mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu, disiplin kerja juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif serta memperkuat citra dan reputasi perusahaan dimata karyawan, pelanggan, dan masyarakat luas (Farisi, 2021). Pengalaman kerja merupakan rangkaian pengalaman yang diperoleh seseorang dalam menjalankan berbagai jenis pekerjaan atau tugas dalam kurun waktu tertentu. Pengalaman kerja ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh seseorang dari

lingkungan kerja baik dari interaksi dengan atasan, rekan kerja, maupun pelanggan (Wariati et al., 2015). Jika karyawan memiliki pengalaman kerja sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan perusahaan maka karyawan tersebut dapat mengatasi permasalahan yang terjadi. Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kompensasi non finansial yang diterima oleh perusahaan kepada karyawan, karena semakin lama seorang karyawan bekerja maka semakin banyak pengalaman dan keterampilan yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan beragam maka dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan karena dapat diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan, promosi, dan peningkatan tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dapat diakui oleh perusahaan sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga mereka dapat menerima pengakuan atas kinerja yang mereka tunjukkan. Kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi non finansial selain tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan, bentuk kompensasi yang diterima karyawan dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, insentif, saham perusahaan, dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan, promosi, pengakuan atas kinerja yang baik, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, cuti, dan asuransi.

Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Menurut Kasmir (2021), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya



Manusia (MSDM) adalah: “Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan”. Menjalankan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan karet mentah menjadi barang setengah jadi yang kemudian diekspor keluar negeri menuntut untuk melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama dibidang SDM, salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan karet mentah menjadi barang setengah jadi adalah perusahaan PT Darmasindo Inti Karet yang beralamat di Jl. Ir. H. Djuanda, Kel Berohol, Kec Bajenis, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara 20617. Perusahaan ini mulai beroperasi tahun 2007, dalam operasionalnya perusahaan ini melaksanakan kegiatan usaha pengolahan karet remah dari bahan baku *Cump Lump dan Slab* dengan kapasitas terpasang 36.000 pertahun.

(Kasmir, 2016) secara sederhana mengartikan, kinerja karyawan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan hasil kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada Kepala Bidang Produksi PT Darmasindo Inti Karet diperoleh informasi bahwa adanya kinerja karyawan yang kurang maksimal. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari target produksi yang menurun dan tidak mencapai target akibat penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan data pada tabel hasil produksi pada bulan Januari – Maret Tahun 2023 sebagai berikut :

**Tabel 1.1.**  
**Hasil produksi PT Darmasindo Inti Karet**

Bulan	Minggu	Terima Pabrik/ Kg	Hasil Kering/ Ton	Target Kering/ Bulan
Januari	I	1760	383	1300 Ton
	II	1660	381	
	III	1576	337	
	IV	1558	333	
	Total	6.554	1.434	
Februari	I	1368	315	1300 Ton
	II	1371	319	
	III	1255	302	
	IV	1489	327	
	Total	5.383	1.263	
Maret	I	1368	263	1300 Ton
	II	1376	246	
	III	1360	289	
	IV	1389	226	
	Total	5.493	1.024	

Sumber: PT Darmasindo Inti Karet, Tahun 2023

Dari data pada tabel 1.1. dapat menunjukkan tingkat produksi kerja dari karyawan PT Darmasindo Inti Karet dalam 3 bulan terakhir bulan Januari hingga Maret tahun 2023. Dari data diatas menunjukkan bahwa pada bulan Januari hasil produksi mengalami penurunan dimana pada bulan januari dengan karet basah yang diterima sebesar 6.554 ton dapat menghasilkan 1.413 ton karet kering dan pada bulan Februari dengan karet basah sebsar 5.383 ton menghasilkan 1.263 ton sedangkan pada bulan Maret dengan karet basah lebih besar dari bulan sebelumnya sebesar 5.493 ton hanya menghasilkan 1.024 ton karet kering.

Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari menurunnya target produksi pada PT Darmasindo Inti Karet, terjadi penurunan kinerja karyawan bagian produksi disebabkan oleh disiplin kerja. Menurut (Arfansyah, 2022) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di

suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Berdasarkan hasil kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada Kepala Bidang Produksi PT Darmasindo Inti Karet diperoleh informasi bahwa adanya salah satu fenomena di PT Darmasindo Inti Karet kurangnya disiplin kerja pada karyawan yang menyebabkan banyak karyawan dalam perusahaan karet yang kurang disiplin dalam mengikuti tata cara kerja yang ditetapkan, baik dalam hal waktu kerja maupun tugas. Hal ini dapat dibuktikan dengan data pada tabel absensi karyawan pada bulan Januari – Maret Tahun 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1.2.**  
**Data Absensi Karyawan Bagian Produksi**  
**PT Darmasindo Inti Karet**  
**Periode Januari – Maret**  
**Tahun 2023**

Jumlah Karyawan	Hadir	Absen
40	25 Day	15 Day
Persentase	62,5	37,5

*Sumber data absensi karyawan PT Darmasindo Inti Karet bagian produksi 2023)*

Berdasarkan data absensi karyawan PT Darmasindo Inti Karet bagian produksi berjumlah 40 orang karyawan selama 3 bulan pada bulan Januari – Maret 2023. Maka dari data diatas dapat dilihat karyawan PT Darmasindo Inti Karet memiliki kedisiplinan yang rendah dengan ditunjukkan banyak karyawan tidak masuk kerja sebesar 37,5%, dan hadir 62,5%.

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku pekerja yang patuh terhadap aturan, norma, dan nilai yang berlaku dilingkungan kerja. Disiplin kerja yang baik diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal dan menjaga kelancaran



operasional organisasi. Hal ini mencakup ketepatan waktu, ketelitian, konsistensi, tanggung jawab dan kerjasama antar anggota tim (Mannullang, 2016). Disiplin kerja harus diperhatikan oleh seluruh anggota perusahaan agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan menjadi pedoman bagi karyawan, sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ada dan diterapkan secara konsisten dan berkelanjutan di seluruh lini perusahaan, dari manajemen hingga karyawan operasional. Disiplin kerja juga harus didukung oleh sistem pengawasan dan pengendalian yang efektif, serta adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin kerja.

Menurut pendapat (Ilham, 2022), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Pengalaman merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan karet mentah menjadi setengah jadi dalam merekrut karyawan untuk

melaksanakan pekerjaan didalam perusahaan nya tidak harus memiliki keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan, karena nantinya akan dilakukan training selama 3 bulan dan dimasa training itulah yang nantinya akan diajari gimana prosedur kerja pada perusahaan PT Darmasindo Inti Karet. Pengalaman yang sudah memiliki keahlian dibidang yang dibutuhkan oleh perusahaan pada karyawan memang memiliki nilai plus dimiliki nya karena sudah pernah memiliki pengalaman sebelumnya dibidang tersebut sehingga tidak sulit menghadapi masalah didalam perusahaan.

**Tabel 1.3.**  
**Pra Survey Pengalaman Kerja Bagian Produksi**  
**PT Darmasindo Inti Karet**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Apakah dengan adanya tingkat pengetahuan keterampilan tentang pekerjaan dapat memudahkan dalam bekerja	16	14
2	Apakah dengan lama waktu diperusahaan dapat memudahkan dalam bekerja	17	13

Sumber data diolah (2023)

Dari hasil pra survey mengenai pengalaman kerja karyawan PT Darmasindo Inti Karet diatas untuk menjawab pertanyaan 1, karyawan yang setuju ada sebanyak 16 dan menjawab yang tidak setuju 14 orang sedangkan untuk pertanyaan 2, karyawan yang tidak setuju sebanyak 13 orang dan menjawab setuju sebanyak 17 orang . Jadi dari hasil pra survey ini dapat disimpulkan bahwa jawaban rata-rata jawaban responden setuju dari semua pernyataan mengenai pengalaman kerja didalam bekerja akan tetapi masih ada juga karyawan yang tidak setuju, hal tersebut dikarenakan bahwa adanya dan tidak adanya pengalaman kerja didalam bekerja harus ada didalam diri kita masing-masing karena apabila



kita mempunyai pengalaman namun tidak ada niatan untuk bekerja maka hasil yang didapatkan tidak ada begitu juga sebaliknya. Fenomena yang ada didalam perusahaan tersebut mengenai pengalaman kerja memiliki jawaban rata-rata setuju akan adanya pengalaman kerja walaupun perusahaan itu tidak mengharuskan karyawan memiliki pengalaman, namun berdasarkan survey dan praktek langsung pada karyawan PT Darmasindo Inti Karet bagian produksi jika karyawan yang memiliki pengalaman kerja itu akan membuat pekerjaan kita lebih mudah dan dapat memberikan solusi masalah yang ada didalam perusahaan. Maka dari itu pemimpin harus bisa membuat kebijakan peraturan akan adanya pengalaman didalam bekerja diperusahaan PT Darmasindo Inti karet agar nantinya bisa memberikan solusi masalah yang terjadi dan dapat mengembangkan perusahaan.

Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang atau kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan fisik atau psikologis dari tempat seorang bekerja (Sembel et al., 2018). Kompensasi non finansial yang diberikan PT Darmasindo Inti Karet yaitu:

- 1) Tunjangan kesehatan

Program kesehatan perusahaan atau asuransi kesehatan yang disediakan untuk karyawan anak 3 dan istri.

- 2) Cuti karyawan

Diberikan cuti karyawan pada perusahaan dengan gaji atau tanpa gaji seperti cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti pernikahan.

## 3) Kegiatan sosial dan rekreasi

Perusahaan karet memberikan fasilitas kesejahteraan dan rekreasi kepada karyawan, seperti melakukan kegiatan sosial kepada masyarakat dan melakukan gathering kepada seluruh karyawan dalam 1 tahun sekali.

**Tabel 1.4.**  
**Pra Survey Kompensasi Non Finansial Bagian Produksi**  
**PT Darmasindo Inti Karet**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Apakah kompensasi non finansial yang diterima karyawan, seperti tunjangan kesehatan dan rekreasi berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan	18	12
2	Apakah kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan sangat memadai	9	21

*Sumber data dari pra-survey (2023)*

Berdasarkan data hasil pra survey mengenai proses penerimaan kompensasi terhadap bagian produksi didapatkan hasil untuk pernyataan 1, karyawan yang tidak setuju sebanyak 12 orang sedangkan untuk yang setuju sebanyak 18 orang. Untuk pernyataan ke 2, karyawan tidak setuju 21 sedangkan untuk yang setuju sebanyak 9. Maka dapat disimpulkan rata-rata konsumen menjawab setuju dari kedua pernyataan diatas dan ada juga yang tidak setuju hal tersebut dikarenakan karyawan menilai kompensasi non finansial yang diberikan tidak sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi yang diberikan dalam pekerjaan sehingga tidak ada kepuasan dalam bekerja. Selain itu karyawan beranggapan kurangnya fleksibilitas dalam pemberian kompensasi non finansial karena setiap karyawan memiliki prefensi dan kebutuhan yang berbeda dan jika perusahaan tidak dapat dapat menyediakan kompensasi non finansial yang dapat

disesuaikan dengan kebutuhan individu hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Dari uraian latar belakang tersebut, menjadi alasan bagi peneliti untuk memilih judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Darmasindo Inti Karet).**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Darmasindo Inti Karet ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Darmasindo Inti Karet ?
3. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Darmasindo Inti Karet ?
4. Apakah disiplin kerja, pengalaman kerja, kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Darmasindo Inti Karet ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Darmasindo Inti Karet ?



2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Darmasindo Inti Karet ?
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Darmasindo Inti Karet ?
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Darmasindo Inti Karet ?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan di latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui penerapan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dan diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai Informasi dan masukan bagi PT Darmasindo Inti Karet didalam melakukan pengembangan sumber daya manusia dan menambah wawasan ataupun pengetahuan yang khusus tentang arti pentingnya disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi yang ada didalam perusahaan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Dapat digunakan sebagai masukan dan bahan refrensi mapun bahan pertimbangan bagi mereka yang menjadikan penelitian lebih lanjut

khususnya mengenai aspek manajemen sumber daya manusia serta dapat dijadikan sebagai bahan sumber perbandingan dalam penelitian dengan tema yang sama didalam perusahaan.

#### 4. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi maupun bahan pertimbangan bagi mereka yang menjadikan penelitian lanjut khususnya serta dapat dijadikan sumber perbandingan dengan penelitian tema yang sama.



