

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran dan tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar periode tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berguna untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yaitu dengan pemberian motivasi. Menurut Sardiman (2011:75) “motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan dan mengelakkan perasaan tidak suka itu”. Jadi motivasi itu dapat

dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh di dalam diri seseorang. Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal atau sesuai dengan harapan perusahaan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi juga yang mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Selain memberikan motivasi kepada para karyawan, peranan perusahaan/organisasi untuk memberikan kompensasi kepada karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan. Menurut (Hasibuan, 2010:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2012:155). Karena pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dan hasil kerja, dengan adanya kompensasi yang diterima oleh para pekerja mereka merasa usaha dan kerja kerasnya dihargai sesuai dengan harapan mereka.

Upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan. Suatu perusahaan juga tidak hanya membutuhkan karyawan yang cakap dan mempunyai kemauan untuk bekerja tetapi juga yang mempunyai disiplin kerja. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis atau 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 (Darmawan, 2013:41).

Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung kepada kualitas kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Hasibuan (2007:167) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

PT. Abadi Jaya Multi Guna ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor kayu dan triplek yang berlokasi di Jalan Ringroad Barat KM 5,5, Desa Banyuraden, Kecamatan Gamping, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Abadi Jaya Multi Guna ini didirikan oleh Bapak Sodianto, yang mana akta pendiriannya didirikan pada tahun 2013. Perusahaan melakukan pendistributoran diberbagai wilayah seperti di Magelang, Kebumen, Cilacap hingga Surabaya.

Peneliti ingin melakukan penelitian di PT. Abadi Jaya Multi Guna karena berdasarkan permasalahan yang ditemui berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Abadi Jaya Multi Guna adalah terjadinya kinerja yang kurang maksimal. Contohnya adalah ada beberapa karyawan yang tidak semangat bekerja, pemberian kompensasi yang kurang / tidak sesuai dengan yang telah dijanjikan perusahaan, adanya karyawan yang tidak disiplin karena pemakaian seragam yang tidak sesuai jadwal.

Oleh karena itu motivasi, kompensasi dan disiplin kerja merupakan pengaruh yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abadi Jaya Multi Guna”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Jaya Multi Guna ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Jaya Multi Guna ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Jaya Multi Guna ?
4. Apakah motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Jaya Multi Guna ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian Pembatasan masalah pada penelitian ini penulis mempunyai tujuan agar penelitian lebih terfokus dan terpusat pada masalah yang ada, dan tidak meluas dan menyimpang dari tujuan penelitian ini. Selain agar tidak menyimpang tujuan dari pembatasan masalah ini yaitu agar menghindari kesalahan dan supaya tujuan dari penelitian ini bisa tercapai. Penelitian ini terpusat pada PT Abadi Jaya Multi Guna dan Responden yang akan diteliti adalah semua karyawan pada PT Abadi Jaya Multi Guna tahun 2021.

Penelitian yang diteliti adalah tentang Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Abadi Jaya Multi Guna.

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Jaya Multi Guna.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Jaya Multi Guna.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Jaya Multi Guna.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Jaya Multi Guna.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagi Peneliti**

Merupakan kesempatan bagi penulis sebagai mahasiswa untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah terutama dalam bidang sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi saran dan kritik kepada PT Abadi Jaya Multi Guna dalam menjalankan usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawannya berdasarkan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja serta menjadi sarana untuk mengevaluasi kekurangan yang dimiliki oleh PT Abadi Jaya Multi Guna.

#### **3. Bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan bahan kajian bagi pembaca tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Solusi Bisnis Indonesia (STIE SBI)**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut dan juga dapat dijadikan tambahan referensi perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Solusi Bisnis Indonesia

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Berikut penulis akan menyampaikan sistematika skripsi yang terdiri dari lima bab. Adapun susunannya adalah sebagai berikut :

### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **Bab II : Kajian Pustaka dan Teori**

Landasan teori merupakan uraian penjelasan dari gagasan dan berupa penjelasan mengenai penelitian yang bersumber dari kajian pustaka, seperti jurnal penelitian dan penjelasan teori.

Untuk penelitian melakukan pengujian menggunakan hipotesis, gambar model penelitian serta asumsi peneliti sehingga melahirkan hipotesis yang dibangun.

### **Bab III : Metoda Penelitian**

Dalam bab ini berisi mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan variabel penelitian, metoda pengumpulan data dan alat analisis serta teknik analisis data.

### **Bab IV : Data dan Analisis Data**

Dalam bab ini berisi mengenai hasil pengolahan data, analisis data, pembahasan dan jawaban dari masalah yang diajukan.

### **Bab V : Kesimpulan dan Saran**

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran, kesimpulan merupakan uraian secara ringkas dan jelas seperti diuraikan dalam bab pembahasan hasil. Kesimpulan ini diartikan sebagai jawaban

dari permasalahan yang diangkat dalam skripsi. Sedangkan saran penelitian menguraikan saran-saran ataupun rekomendasi penelitian, serta saran bagi kemajuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfred, R. Lateiner. 1983. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Arikunto, Suhasimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9. Jilid 1. Jakarta : Kelompok Gramedia.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. dkk. 2012. “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*” Universitas Udayana.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hariandja. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia .Jakarta : Gramedia Media Sarana.
- Hasibuan. ( 2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Husein, Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Rajafindo Persada.
- Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia

Perusahaan.Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Muliati. 2014. "*Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*" Universitas Tadulako.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Pratama, Stefanus Andi. dkk. 2015. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang*" Universitas Brawijaya.

Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE,1999

Resti, Lufitasari. 2014. "*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta*" Universitas Negeri Yogyakarta.

Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia, Jakarta.

Sardiman, A.M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta

Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung:Alfabeta.

Syarkani. 2017. "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar*" Universitas Achmad Yani Banjarmasin.

Usman, Husaini & Purnomo (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Veithzal dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Veithzal, Rivai. 2004, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Fitriastuti, L. I. (2004). *Analisis kemampuan prediksi laba, komponen laba, dan arus kas untuk memprediksi arus kas masa depan:: Studi pada perusahaan manufaktur di BEJ* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).

Hidayati, E. R., & Albertus, R. H. (2023). Effect Of Current Ratio, Debt To Equity Ratio And Total Asset Turnover On Stock Prices In The Sector Industries Registered On Bei 2020-2021 Period. *SMBJ: Strategic Management Business*

*Journal*, 3(02), 234-243.

Susliyanti, E. D., & Binawati, E. (2020). Pengaruh Akuntabilitas Keuangan Dan Akuntabilitas Kinerja Terhadap Kepercayaan Dan Kepuasan Masyarakat Atas Penggunaan Dana Desa. *Efektif Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1.

Astuti, Y. T., & Binawati, E. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Komisaris Independen, Umur Perusahaan dan Ukuran Perusahaan Terhadap Islamic Social Reporting Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Indeks (JII) Periode Tahun 2013-2017. *Jurnal Optimal*, 17(1), 149-157.

Wang, K. T., Kartika, F., Wang, W. W., & Luo, G. (2021). Corporate social responsibility, investor protection, and the cost of equity: Evidence from East Asia. *Emerging Markets Review*, 47, 100801