

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kompetisi global era ini, dunia kerja membutuhkan tenaga kerja visioner, cerdas, kreatif, inovatif dan penuh semangat. Setiap perusahaan bersaing untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam seluruh elemen bisnis dengan tujuan memperbaiki kelangsungan hidup dalam organisasi. Setiap bisnis mempunyai tujuan untuk mencapai keunggulan, baik untuk bersaing dengan bisnis lain maupun untuk bertahan dalam bisnis. Pencapaian tujuan perusahaan tidak selalu bergantung pada sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga terletak pada sumber daya manusia yang tersedia.

Perusahaan harus memiliki faktor-faktor yang mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Tidak dapat dipungkiri bahwa yang terpenting saat ini adalah sumber daya manusia, karena staf mengarahkan perusahaan sedemikian rupa sehingga memiliki tujuan yang baik di masa depan. Meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dengan berbagai cara, seperti pendidikan, pelatihan, penciptaansuasana kerja yang kondusif, remunerasi yang sesuai, motivasi yang baik dan kepatuhan terhadap disiplin kerja.

Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan dapat memenuhi tanggung jawabnya semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya dispersi kerja. Faktor pertama yang diindikasikan menyebabkan rendahnya kinerja adalah faktor kompensasi. Sedangkan faktor yang kedua adalah faktor motivasi kerja dan faktor ketiga adalah disiplin kerja. Pemberian kompensasi, motivasi dan disiplin diri pada hakekatnya merupakan hak dan kewajiban karyawan bagi perusahaan untuk terus mendukung kontribusi karyawannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Gaji merupakan bagian terpenting dari perusahaan, kegiatan pengelolaan SDM memberikan kontribusi bagi keberhasilan pengelolaan seluruh perusahaan, terutama dalam arti karyawan mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman dan sudut pandang yang berbeda mengenai konsep kompensasi. Terkait dengan peningkatan kesejahteraan karyawan, perusahaan harus lebih efisien dalam memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan volume pekerjaan yang diterima. Menurut Mangkunegara (2010:83), kompensasi adalah sesuatu yang dianggap sebanding dengan tenaga kerja seseorang. Berdasarkan pemahaman ini, kita tahu bahwa kompensasi erat kaitannya dengan bisnis.

Motivasi adalah dorongan, usaha, dan keinginan yang melekat pada manusia untuk mengaktifkan, mengaktifkan, dan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas dengan baik di tempat kerja (Hakim,

2006). Motivasi terbaik datang dari diri sendiri untuk melakukan sesuatu tanpa paksaan dan setiap individu pasti memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Ketika kita memiliki motivasi yang baik dalam bekerja, kita dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kita. Motivasi sebagai proses yang timbul dari kekuatan atau kebutuhan fisiologis dan psikologis, yang mengarah pada tindakan atau dorongan yang diarahkan pada tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006).

Mencapai tujuan sangat tergantung pada kualitas, profesionalisme dan disiplin karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam mendorong kemajuan organisasi, termasuk dalam memotivasi karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan baik. Disiplin juga membantu melatih karyawan untuk mengikuti dan mematuhi aturan, prosedur, dan praktik perusahaan untuk kinerja yang baik. Disiplin adalah kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai dengan demikian adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dengan organisasi tempatnya bekerja, kontrak kerja selesai (Prawirosentono, 1999).

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), kinerja pegawai adalah hasil atau kinerja pegawai yang dinilai secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa efisiensi adalah pencapaian sebuah tujuan organisasi, berupa output kuantitatif atau kualitatif,

kreativitas, fleksibilitas, kehandalan atau hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

PT Permana Multitama Motorindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang varian mesin. PT Permana Multitama Motorindo terletak di Jalan Industri VIII No.331 Semarang. PT Permana Multitama Motorindo merupakan anak perusahaan dari beberapa perusahaan yang didirikan di Indonesia. Ada enam perusahaan yang didirikan di Indonesia antara lain : Berkat Abadi Motor (BAM), Champion Motor, Pt. Luigy Scooter Motorindo, PT. Wijaya Mandiri Motorindo, dan PT. JP Indo Pratama. Kami bekerja dengan mengirimkan penjualan untuk memamerkan dan memasarkan produk kami. spakbor depan dan belakang, headlamp 8 dan 13 mata, cover nomor depan, pir cvt, roller, body set, handle, spion, knalpot dan lain sebagainya.

PT Permana Multitama Motorindo memilikikaryawan yang terbagi dalam beberapa bagian, yaitu HRD, *Supervisor*, *Accounting*, Admin Pajak, Admin Penjualan, Supir, Kepala Gudang, Anak gudang, Sales, Satpam, Kebersihan. Untuk penutupan absensi di PT Permana Multitama Motorindo sendiri dilakukan setiap tanggal 26, namun untuk pemberian gaji dilakukan setiap tanggal 1. Sistem gaji setiap karyawan diberikan sama setiap bulannya, tidak ada perbedaan dalam pembagian gaji.

PT Permana Multitama Motorindo Semarang nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu permasalahan yang terjadi di PT Permana Multitama Motorindo yaitu hampir semua karyawan menginginkan kompensasi yang layak. UMR kota Semarang pada tahun 2023 sudah mencapai angka 3.060.348 sedangkan yang terjadi saat ini kompensasi yang diberikan masih dibawah UMR kota Semarang. Kesempatan untuk kenaikan gaji ada pada setiap tahun nya, namun pada kenyataannya kenaikan gaji diberikan jika omzet yang diberikan dapat tercapai serta bergantung pada kinerja karyawan. Semua karyawan akan mendapat kenaikan gaji bila mendapat persetujuan dari pemilik perusahaan. Isu terpenting terkait sistem kompensasi saat ini adalah remunerasi yang diterima karyawan PT Permana Multitama Motorindo tidak optimal dibandingkan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan masing-masing karyawan.

Fenomena yang terjadi mengenai kompensasi di perusahaan tersebut yaitu pendapatan karyawan di perusahaan belum maksimal. Fenomena lain yang nampak adalah perusahaan tidak menyisihkan penghasilan tambahan bagi karyawan sehingga mengurangi efisiensi karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Fenomena motivasi kerja dalam perusahaan ini yaitu pemberian motivasi kepada karyawan yang jarang dilakukan. Pemberian motivasi

hanya diberikan dalam beberapa kali saja seperti saat pertemuan atau acara-acara perusahaan tertentu.

Adapun fenomena yang terjadi mengenai disiplin kerja dalam perusahaan ini yaitu kurangnya sikap disiplin dalam bekerja. Masih ada beberapa karyawan yang masih dengan sengaja berangkat tidak tepat waktu, sering absen, tidak menggunakan seragam/baju kantor sesuai dengan peraturan perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa teori kompensasi, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi.

➤ ***Research Gap***

Terdapat perbedaan hasil penelitian antara Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, diantaranya :

Penelitian Akbar (2015) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja karyawan. Temuan Martinus dan Budiyanto (2016) juga sependapat bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika pemberian kompensasi dilakukan dengan benar, karyawan lebih bahagia dan lebih mungkin mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, jika karyawan merasa dibayar rendah, kinerja mereka akan menurun.

Penelitian ini berkebalikan dengan Pradita (2017) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi gaji, semakin buruk kinerja karyawan tersebut. Di sisi lain, Katijan et al. (2017) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kompensasi karyawan yang menjadi sumber motivasi karyawan tidak serta merta mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena tingkat motivasi karyawan bervariasi dari satu karyawan ke karyawan lainnya.

Penelitian Juniantara dan Riana (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kolaboratif. Metode kepemimpinan kolaboratif dalam motivasi kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi manajemen terhadap karyawan, semakin baik kinerja mereka.

Namun hasil penelitian ini tidak searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Manalu (2019). Meskipun studi tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memiliki dampak negatif yang dapat diabaikan terhadap kinerja karyawan, pada kenyataannya motivasi kerja tetap berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti lain, Mujiatun (2015), menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Husain (2018) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seiring meningkatnya

disiplin kerja, demikian pula kinerja karyawan, memberikan kontribusi yang positif dan signifikan. Namun penelitian Muna dan Isnowati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, Setiawan (2013) berpendapat bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja pegawai yang tinggi belum tentu menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena gap diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Permana Multitama Motorindo”**, studi kasus pada karyawan tetap di PT Permana Multitama Motorindo kota Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang tersebut, permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Permana Multitama Motorindo?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Permana Multitama Motorindo?
3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Permana Multitama Motorindo?

4. Apakah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Permana Multitama Motorindo?

1.3 Batasan Masalah

Dengan adanya permasalahan di atas, maka penelitian ini perlu dibatasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Penelitian ini meneliti adanya hubungan antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Permana Multitama Motorinfo Semarang.
2. Peneliti melihat adanya penurunan disiplin kerja pegawai karena pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan pencapaian karyawan dan kurangnya motivasi karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan berkurang. Dengan permasalahan yang ada pada karyawan, maka peneliti berniat untuk meneliti pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Permana Multitama Motorindo Semarang.
3. PT. Permana Multitama Motorindo Semarang beralamat di Jalan Industri VIII No.331 Semarang dijadikan sebagai lokasi penelitian.
4. Sampel dari jumlah populasi sebanyak 100 orang.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Permana Multitama Motorindo.
- b) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Permana Multitama Motorindo.
- c) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Permana Multitama Motorindo.
- d) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Permana Multitama Motorindo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Penulis :

Memberikan informasi perusahaan atau organisasi sebagai sumber dan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mampu menerapkan ilmu berupa teori yang diperoleh selama kuliah penulis berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan :

Sebagai bahan informasi dan sebagai kontribusi kepada perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan dan menjamin kesejahteraan setiap karyawan.

c. Bagi Pembaca :

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar atau bahan informasi bagi peneliti sejenis lainnya yang akan melakukan penelitian serupa di masa mendatang.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini tujuan pembahasan adalah untuk memberikan gambaran yang lebih terarah dan jelas tentang penelitian yang dilakukan, sehingga dapat disusun suatu sistematika penulisan yang memuat informasi tentang materi dan topik yang dibahas, yaitu :

Bab 1 : Pendahuluan

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

Bab 2 : Landasan Teori

Bab ini mencakup konsep dan teori yang mendasari penelitian serta penelitian terdahulu kerangka penelitian dan pengembangan hipotesis.

Bab 3 : Metodologi Penelitian

Bab ini mencakup metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi subjek dan lokasi, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab 4 : Analisis Data

Bab ini mencakup analisis data untuk menguji hipotesis dan pembahasan untuk menjelaskan teori terkait.

Bab 5 : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan, implementasi manajemen dan saran yang penulis berikan sebagai bahan bagi mereka yang tertarik untuk dipertimbangkan.

