

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Untuk memastikan bahwa kegiatan manajemen dapat berjalan dengan lancar dan efektif, perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang tidak hanya terampil dan berpengetahuan luas, tetapi juga berdedikasi tinggi dalam upaya mengelola perusahaan sebaik mungkin (Enny, 2019). Dengan memiliki karyawan yang berkualitas, perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan (Pristiyanti, 2016). Dalam konteks ini, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam mencapai kesuksesan perusahaan, setelah pemilik perusahaan itu sendiri. Menurut Gerung dkk., (2022) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan berkontribusi besar terhadap kesuksesan organisasi. Namun, sering kali terdapat karyawan yang tidak mampu mencapai target, sehingga mengganggu kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan ajaran dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu dan Rasul-Nya dan orang-orang yang beriman, dan kamu akan dikembalikan kepada pengetahuan tentang apa yang kamu lakukan." Ayat ini menekankan pentingnya bekerja dengan ikhlas dan semangat, karena Allah SWT akan melihat dan menilai usaha kita. Bekerja bukan hanya untuk mencari nafkah, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT.

Dalam dunia bisnis, kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kesuksesan perusahaan, kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan dan membantu meningkatkan keuntungan (Rosiana, 2021). Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengoptimalkan berbagai faktor yang memengaruhinya, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja.

Menurut Ambarini (2020) hubungan antara perusahaan dan karyawan merupakan hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuannya, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan pribadi mereka. Untuk membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif,

perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja. Dengan memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan, perusahaan dapat merancang program-program yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Faktor-faktor seperti motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan tenaga emosional yang penting untuk pekerjaan baru dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat sesuai dengan tugas yang diberikan, setiap pekerjaan memerlukan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja (Rahmawani & Syahrial, 2021). Motivasi dari perusahaan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan. Jika perusahaan tidak memberikan motivasi yang memadai, karyawan mungkin gagal mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika motivasi yang diberikan cukup besar, karyawan lebih cenderung mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung menunjukkan penurunan produktivitas.

Dalam pengelolaan perusahaan, pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Kompensasi yang adil dan memadai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Lestari & Liana, 2023). Bonus, hadiah, atau penghargaan dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas, serta menumbuhkan dorongan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas upaya karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka penting untuk mencapai tujuan perusahaan. (Lestari & Liana, 2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara (Suriani dkk., 2018) berpendapat sebaliknya, bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi bisa berupa gaji, bonus, tunjangan, atau insentif lainnya. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan prosedur dan peraturan yang ada. Perilaku disiplin memengaruhi kinerja karena menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien. Individu atau tim dengan tingkat disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Penelitian oleh (Tamarindang dkk., 2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara (Suriani dkk., 2018) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado.

Setiap pimpinan perusahaan perlu memahami tugas yang dilakukan oleh setiap karyawan dan menginformasikan mereka tentang tanggung jawab yang harus dipenuhi untuk mencapai kinerja tinggi (Laia, 2023). Kinerja karyawan yang baik memudahkan pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang buruk menyulitkan pencapaian tujuan tersebut.

Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah hasil yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Meskipun beberapa penelitian telah mengkaji pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun masih terdapat beberapa hal yang perlu diteliti lebih lanjut tentang bagaimana pengaruh ketiga variabel diatas terhadap kinerja karyawan pada PT Pringsewu Cemerlang Purwokerto. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pringsewu Cemerlang Purwokerto. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Dengan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pringsewu Cemerlang Purwokerto”**

B. Rumusan Masalah

Latar belakang yang disampaikan memunculkan beberapa pertanyaan yang ingin peneliti teliti, berikut rumusan masalah yang dihasilkan :

1. Apakah disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

- a. Pemahaman tentang faktor kinerja karyawan: Melalui penelitian ini, perusahaan dapat memperoleh wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi area-area di mana perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan.
- b. Perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif: Hasil dari penelitian ini dapat membantu manajemen dalam merumuskan strategi yang lebih efektif terkait manajemen SDM, termasuk dalam hal motivasi, sistem kompensasi, dan penerapan disiplin kerja.
- c. Peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi: Dengan memahami pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat mengadopsi praktik-praktik yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- d. Pengembangan kebijakan HR yang lebih mendorong kesejahteraan karyawan: Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih adil, transparan, dan memperhatikan kebutuhan karyawan, terutama terkait motivasi dan kompensasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat terhadap pengetahuan akademis: Penelitian ini dapat menjadi kontribusi penting dalam memperkaya literatur akademis terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat terhadap perusahaan : Penelitian ini dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan khususnya para pemilik perusahaan maupun organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan atau organisasi.
- c. Manfaat untuk penelitian selanjutnya: Hasil dari skripsi ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut yang melibatkan variabel-variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan atau dalam konteks industri yang berbeda.