

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

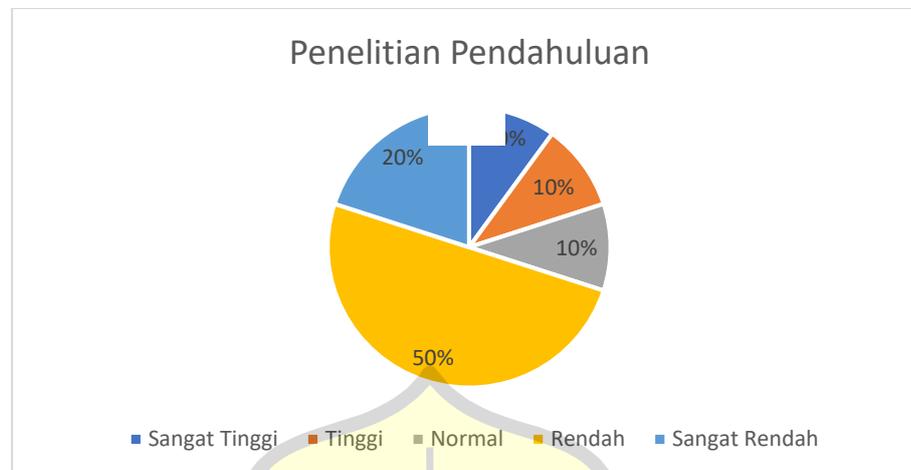
Perusahaan tentunya memiliki faktor-faktor yang mendukung keberhasilannya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang membuat sebuah perusahaan sukses. Orang-orang yang membimbing perusahaan untuk terus mencapai tujuan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Kegiatan suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila terdapat staf yang berpengetahuan, berkualitas dan memiliki keinginan untuk menjalankan perusahaan seoptimal mungkin. Semua perusahaan tentunya membutuhkan kehadiran talenta potensial di segala bidang, baik manajer maupun karyawan, dalam hal tugas dan pengawasan, yang menjadi penentu tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki fungsi penting dalam mencapai produktivitas tenaga kerja, sehingga perlu memicu kinerja tenaga kerja ketika mengatur atau mengendalikan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu proses kerja sangat bergantung pada faktor manusia. Tujuan perusahaan adalah mencari keuntungan agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang jika peralatan dan teknologinya sudah matang dan berapa banyak modal yang didukung, tetapi jika orang tidak dapat menanganinya

secara efektif dan efisien. Tidak dapat dicapai. Ini secara otomatis berarti bahwa karyawan berkinerja buruk.

Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan. Ketiganya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai sarana untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang tinggi. Motivasi kerja yang terlihat pada kesungguhan karyawan melaksanakan pekerjaan, agaknya juga masih kurang. Pemberian kompensasi juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan karena untuk kebutuhan karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan juga memperhatikan peraturan-peraturan dan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan seperti kemampuan perusahaan, tingkat upah dalam industri dan besarnya biaya hidup karyawan, sedangkan adanya disiplin kerja, diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien yang berarti dapat meminimalisasi kesalahan ataupun pelanggaran peraturan.

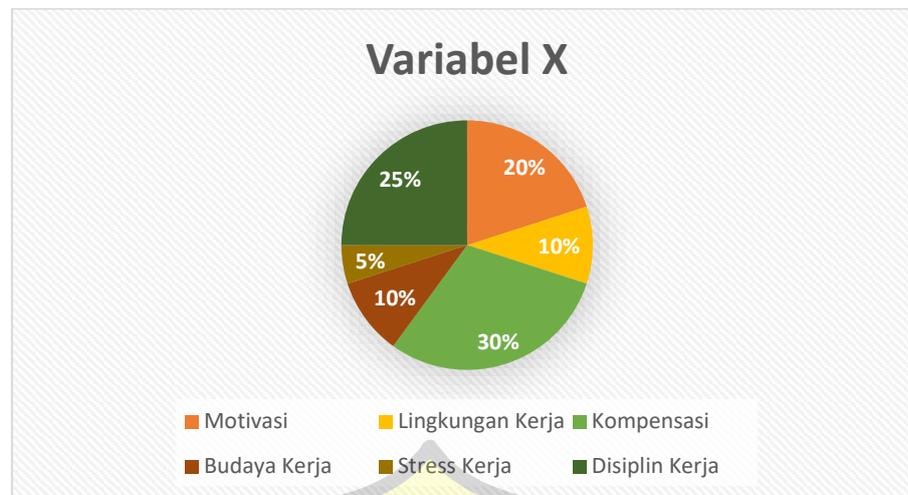
Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan terhadap kinerja karyawan untuk melihat tingkat kinerja karyawan dan melihat faktor penyebab terjadinya masalah kepada 20 orang staff karyawan di PT. Alam Lestari Unggul. Dapat dilihat pada grafik penelitian pendahuluan responden.



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2021

Gambar 1.1. Diagram hasil penelitian pendahuluan tingkat kinerja karyawan di PT. Alam Lestari Unggul

Diagram hasil penelitian pendahuluan dan wawancara mengenai kinerja karyawan pada gambar 1.1. menunjukkan bahwa tingkat kinerja pada staff karyawan di PT. Alam Lestari Unggul masih rendah karena ada kemungkinan timpang tindih pengalihan pekerjaan antara bagian satu dengan bagian yang lainnya, karyawan belum memaksimalkan kinerjanya selama bekerja di perusahaan dan hal ini sesuai dengan statistik karakteristik responden yang menunjukkan adanya masalah kinerja karyawan di perusahaan, baik dari segi pekerjaan, kehidupan dan lingkungan kerja. Dari cuplikan tersebut maka penulis melanjutkan penelitian melalui penelitian pendahuluan mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi rendahnya kinerja pada karyawan PT. Alam Lestari Unggul. Dapat dilihat pada gambar 1.2 berikut:



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2021

Gambar 1.2. Diagram hasil penelitian pendahuluan variabel kinerja karyawan PT. Alam Lestari Unggul.

Diagram hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kompensasi dan disiplin kerja. Variabel tersebut di sebabkan karena manajemen yang buruk di perusahaan, masih banyak atasan yang melakukan mikro manajemen yang mengindikasikan kurangnya kebebasan di tempat kerja dan cenderung menekan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal terbaik yang perlu dilakukan adalah membangun tim di mana semua orang merasa dihargai dan bekerja menuju penyelesaian satu tujuan bersama.

Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggungjawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui

tingkat motivasi, kompensasi dan disiplin kerja pada seluruh karyawan perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan ditunjukkan pada grafik berikut:



Sumber: Data, diolah tahun 2021

Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden Tentang Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Alam Lestari

Unggul

Berdasarkan grafik pada gambar 1.3 menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Alam Lestari Unggul yaitu motivasi (X1) mempunyai rata-rata sebesar 3,43 berdasarkan skala interval yang berarti motivasi baik, lalu ada kompensasi (X2) dengan nilai rata-rata 3,33 menunjukkan bahwa kompensasi juga cukup baik, kemudian disiplin kerja (X3) dengan nilai rata-rata 3,08 menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja cukup baik, sementara kinerja karyawan (Y) dengan nilai rata-rata 2,50 yang artinya kinerja karyawan rendah. Dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang disebabkan karena motivasi yang

sangat tinggi, kompensasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang sudah diterapkan dengan baik juga memiliki nilai yang tinggi. Melalui penelitian penulis berkeinginan untuk mengangkat topik dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Lestari Unggul".

1.2. Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Motivasi karyawan tinggi namun belum mampu menimbulkan citra positif perusahaan yang berdampak pada internal karyawan.
2. Kompensasi sudah diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, namun kinerja karyawan di PT. Alam Lestari Unggul masih sangat rendah.
3. Disiplin kerja pada karyawan sudah sangat maksimal, tetapi tingkat kinerja karyawan masih rendah.
4. Kinerja karyawan menurun, namun variabel yang mempengaruhi sudah dilakukan dengan sangat baik oleh perusahaan.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada variabel yang

berdasarkan penelitian pendahuluan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kompensasi dan disiplin kerja yang diberikan PT. Alam Lestari Unggul.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulisan merasa untuk meneliti lebih dalam terhadap masalah tersebut. Rumusan masalah penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alam Lestari Unggul?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alam Lestari Unggul?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Alam Lestari Unggul?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap karyawan di PT. Alam Lestari Unggul.

1.3. Tujuan Penelitian

Pendalaman ini memiliki tujuan yang dapat dijadikan berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Lestari Unggul.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Lestari Unggul.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Lestari Unggul.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Lestari Unggul.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan tentu akan memberikan hasil positif bagi semua yang terlibat. Keuntungan melakukan penelitian ini dapat diturunkan dari dua aspek.

1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Bagi Universitas

Pengamatan dapat digunakan sebagai bahan bacaan perpustakaan dan referensi tambahan dari buku-buku yang ada serta bahan informasi untuk bahan penelitian yang sama.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan sebagai pelengkap dari segi intelektual bagi penulis berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan tambahan referesni dan rekomendasi dari pengambilan keputusan dalam menyikapi masalah karyawan dalam hal motivasi, kompensasi dan disiplin kerja karyawan PT. Alam Lestari Unggl

b. Bagi akademis

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan sebagai materi kajian dan pustaka acuan bagi mahasiswa dan dosen Universitas Darma Persada pada penelitian sejenis.

