

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan yang merupakan kunci bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap karyawan yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi, disiplin, dan kompensasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara meningkatkan motivasi karyawan. Pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya, karena motivasi dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi karyawan penting karena dengan motivasi karyawan diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2012:146), pimpinan pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi yang baik bagi karyawannya, agar ada asas perhatian timbal-balik dari karyawan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik kepada perusahaan, yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin karyawan. Disiplin menurut Hasibuan (2012:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Kedisiplinan juga mempengaruhi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta penggunaan waktu secara efektif. Menurut Hasibuan (2012:193), dengan disiplin yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui cara pemberian kompensasi yang layak sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Handoko, 2011:155).

Kinerja karyawan dapat dilihat dari meningkatnya beberapa indikator keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Menurut Nawawi (2006:67) kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa peningkatan yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, jangka waktu mencapai kinerja tersebut, kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, serta kemampuan bekerja sama.

PT Parama Global Inspira Surabaya merupakan sebuah perusahaan yang mempunyai tujuan utama untuk melayani masyarakat. Untuk mewujudkan tujuannya, PT Parama Global Inspira Surabaya tentu harus selalu memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan cara meningkatkan motivasi, meningkatkan disiplin, dan pemberian kompensasi yang layak.

Berdasarkan observasi awal di PT Parama Global Inspira Surabaya diketahui terdapat permasalahan yaitu adanya perbedaan tunjangan yang diterima oleh karyawan. Sebagian karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya bahkan ada yang tidak memperoleh uang makan, transportasi, dan tunjangan lainnya dari perusahaan. Adanya perbedaan dalam pemberian kompensasi tersebut tersebut menyebabkan kecemburuan sosial antar karyawan. Selain itu upah insentif diberikan kepada karyawan sesuai dengan jenjang jabatan atau karir yang dimilikinya, sedangkan banyak di antara karyawan baru mempunyai jenjang karir yang lebih tinggi daripada

karyawan lama. Hal ini membuat karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan menjadi kurang bersemangat dan kurang termotivasi.

Berbagai masalah terjadi seperti karyawan kurang bersemangat dalam bekerja serta bermalas-malasan di tempat kerja sehingga tidak mencapai target. Bahkan setiap bulan masih banyak didapatkan karyawan terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Adanya keterlambatan hadir dan absensi ini menggambarkan ketidakdisiplinan karyawan. Hal ini apabila dibiarkan akan berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Parama Global Inspira Surabaya.

Adanya permasalahan tersebut menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Parama Global Inspira Di Surabaya.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi, disiplin, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Parama Global Inspira di Surabaya?
2. Apakah motivasi, disiplin, dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Parama Global Inspira di Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi, disiplin, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Parama Global Inspira di Surabaya.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi, disiplin, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Parama Global Inspira di Surabaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya adalah:

1. Manfaat bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen khususnya pada PT Parama Global Inspira Surabaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.