

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Tumpuan untuk lembaga buat bisa bertahan salah satunya merupakan SDM. SDM menggenggam kedudukan yang amat berarti dalam menciptakan lembaga yang sempurna. Meski banyak alat serta infrastruktur yang modern tetapi tanpa sokongan SDM aktivitas badan tidak bisa berjalan dengan bagus. Dengan begitu kunci utama dalam suatu badan amat terkait dengan SDM serta kemampuan yang bagus dari pegawai. Oleh karena itu perusahaan wajib paham buat melegakan pegawainya karena kebahagiaan pegawai jadi utama buat terciptanya pegawai yang bermutu besar serta hendak membagikan kemampuan yang bagus untuk badan itu.

Bagi Bangun (2012: 4), salah satu sumber daya badan yang mempunyai kedudukan berarti dalam menggapai tujuannya merupakan SDM. Perihal ini membuktikan kalau perusahaan wajib sanggup menganalisa aspek- aspek yang bisa pengaruhi kemampuan pegawai. Dalam menanggulangi perihal itu SDM merupakan sangat penting yang wajib dicermati kemajuannya sebab dengan terdapatnya SDM yang bagus serta handal hendak amat menolong dalam mengoptimalkan kemampuan dalam suatu perusahaan.

Bagi Edy Sutrisno( 2016: 91), kinerja merupakan keberhasilan seorang dalam melakukan kewajiban, hasil aktivitas yang bisa digapai oleh seorang ataupun segerombol orang dalam suatu badan cocok dengan wewenang serta

tanggung jawab setiap ataupun mengenai gimana seorang diharapkan bisa berperan serta bersikap cocok dengan kewajiban yang sudah diberatkan kepadanya dan jumlah, mutu serta durasi yang dipakai dalam melaksanakan kewajiban. Kinerja ialah bagian yang amat berarti serta menarik sebab tertes amat berarti khasiatnya, suatu lembaga ataupun perusahaan membutuhkan pegawai buat bertugas sungguh- sungguh cocok dengan kemampuan yang dipunyai. Kinerja pada dasarnya melingkupi psikologis serta sikap yang senantiasa memiliki pemikiran kalau profesi yang dilaksanakan dikala ini wajib lebih bermutu dari pada penerapan profesi yang tadinya, buat dikala yang hendak tiba lebih bermutu dari dikala ini. Kinerja yang bagus ialah kondisi yang di idamkan dalam bumi aktivitas. Seseorang pegawai hendak mendapatkan hasil aktivitas yang bagus apabila kinerjanya cocok dengan standart, bagus mutu ataupun jumlah.

SAA Group ialah salah satu perusahaan layanan yang bergerak disektor perhotelan dan koperasi yang secara langsung berkaitan dengan konsumen, kemudian telah sebaiknya pegawai membagikan jasa yang terbaik pada pelanggannya. Tingkatan pertandingan yang besar mengakibatkan masing-masing perusahaan buat menjaga kesinambungan hidupnya dengan metode tingkatkan mutu sumber daya yang dipunyainya. Hal ini sejalan dengan pendapat umum bahwa perusahaan bisa bertahan ditengah persaingan bila mereka dapat memberi pelayanan yang maksimum. Rendahnya tingkat kinerja juga terjadi pada pegawai SAA GROUP Ponorogo yang disebabkan oleh rendahnya motivasi, kompensasi dan disiplin kerja yang hendak menyebabkan kinerja pegawai belum efektif maka penuntasan kewajiban tak bisa tepat waktu.

Pada dasarnya bila perusahaan mau mencapai kinerja yang maksimal cocok sasaran yang sudah ditetapkan, hingga perusahaan wajib membagikan motivasi pada pegawai. Motivasi merupakan pelopor ataupun penganjur dalam diri seorang buat ingin bersikap serta bertugas dengan aktif serta bagus cocok dengan kewajiban serta peranan yang sudah diserahkan kepadanya( Kadarisman, 2012: 278). Salah satu kasus berarti untuk arahan dalam suatu badan yakni gimana membagikan motivasi pada pegawai buat melaksanakan profesi dengan bagus. Perkara memotivasi pegawai tidak gampang sebab dalam diri pegawai ada kemauan, keinginan serta impian yang berlainan antara satu pegawai dengan pegawai lain. Motivasi wajib dicoba arahan kepada bawahannya sebab terdapatnya dimensi mengenai penjabatan profesi buat dicoba sebaik- baiknya, anak buah nyatanya sanggup hendak namun malas mengerjakannya.

Meningkatkan kinerja pegawai tidak cuma lewat pemberian motivasi namun pula pemberian ganti rugi yang cocok sebagai menanggapi jasa pada pegawai atas usaha yang mereka jalani pada perusahaan. Bagi Yani (dalam Widodo, 2015: 153), ganti rugi merupakan wujud pembayaran dalam bentuk khasiat dan insentif buat memotivasi pegawai agar daya produksi aktivitas pegawai terus menjadi bertambah. Bagi Simamora (2015: 37), ganti rugi dibedakan jadi 2 berbagai, ialah dengan cara langsung berbentuk pembayaran imbalan (pembayaran atas dasar jam aktivitas), pendapatan (pembayaran dengan cara tetap/ bulanan), serta insentif ataupun tambahan. Dengan cara tidak langsung berbentuk pemberian jasa ataupun sarana pada pegawai semacam program tamasya, libur serta cuti, serta lain-lain. Permasalahan ganti rugi ialah

permasalahan lingkungan, tetapi berarti untuk pegawai ataupun perusahaan itu sendiri. Pemberian ganti rugi yang pantas diperlukan tiap pegawai sebab dengan terdapatnya ganti rugi yang pantas, pegawai merasa diangka atas usaha yang sudah mereka jalani buat perusahaan.

Disamping ganti rugi peningkatan kinerja pegawai pula bisa dicoba dengan metode menghasilkan patuh aktivitas, sebab patuh aktivitas yang diatur dengan bagus hendak menciptakan disiplin pegawai kepada bermacam peraturan badan yang bermaksud tingkatan kinerja. Bagi Hasibuan (2017: 112), ketertiban sebagai wujud pemahaman serta kemauan seorang mentaati seluruh peraturan perusahaan serta aturan- aturan sosial yang legal. Patuh ialah suatu titik dini dari seluruh keberhasilan dalam bagan menggapai tujuan suatu perusahaan. Aplikasi patuh aktivitas dalam suatu perusahaan bermaksud supaya seluruh pegawai yang terdapat dalam perusahaan itu mau dengan ikhlas menaati dan mentaati tiap tata tertib yang legal tanpa terdapat desakan. Patuh aktivitas yang bagus bisa diamati dari tingginya pemahaman para pegawai dalam menaati dan mentaati seluruh peraturan serta aturan teratur yang legal, besarnya rasa tanggung jawab hendak kewajiban tiap- tiap, dan tingkatan kemampuan serta kinerja para pegawainya.

Permasalahan yang terjadi pada SAA GROUP Ponorogo yaitu kurangnya pemberian motivasi kepada pegawai dan juga pemberian kompensasi dengan jumlah yang tidak sama yang diberi perusahaan kepada para pegawai, Maka memunculkan menurunnya semangat kerja pegawai. Tentu hal itu mengganggu

pegawai dalam bekerja yang menyebabkan tingkat disiplin kerja ikut menurun dimana tingkat keterlambatan pegawai yang cukup tinggi.

Menurut penjelasan latar belakang diatas, sehingga penulis tertarik buat mempelajari serta meriset mengenai motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja pada kantor SAA Group Ponorogo. Maka didalam penulisan skripsi ini periset mengambil tajuk “Dampak Motivasi, Kompensasi serta Disiplin Kerja Kepada Kinerja Pegawai Saa Group Ponorogo”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Menurut latar belakang diatas, sehingga perumusan permasalahan didalam riset ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berdampak kepada kinerja pegawai SAA Group Ponorogo?
2. Apakah kompensasi berdampak kepada kinerja pegawai SAA Group Ponorogo?
3. Apakah disiplin kerja berdampak kepada kinerja pegawai SAA Group Ponorogo?
4. Apakah motivasi, kompensasi,serta disiplin kerja berdampak kepada kinerja pegawai SAA Group Ponorogo?
5. Variabel mana yang paling dominan dampaknya kepada kinerja pegawai SAA Group Ponorogo?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Riset**

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada riset ini ialah sebagai berikut:

1. Mengenal dampak motivasi ( $X_1$ ) kepada kinerja pegawai (Y) SAA Group Ponorogo.
2. Mengenal dampak kompensasi ( $X_2$ ) kepada kinerja pegawai (Y) di pegawai SAA Group Ponorogo.
3. Mengenal dampak disiplin kerja ( $X_3$ ) kepada kinerja pegawai (Y) SAA Group Ponorogo.
4. Mengenal dampak motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) serta disiplin kerja ( $X_3$ ) berdampak kepada kinerja pegawai SAA Group Ponorogo.
5. Mengenal Variabel yang paling dominan dampaknya kepada kinerja pegawai (Y) SAA Group Ponorogo.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari riset ini ialah:

1. Bagi Perusahaan

Riset ini diinginkan bisa memberi suatu pendapat yang berguna untuk SAA Group Ponorogo untuk meningkatkan kinerja pegawai lewat analisa motivasi, kompensasi serta disiplin kerja.

2. Bagi Periset

Dengan dikerjakannya riset ini diharapkan mudah- mudahan bisa berguna dalam menetapkan teori yang sudah didapat sepanjang periode perkuliahan pada realita yang terdapat dan menaikkan wawasan pengarang.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Riset ini bisa dijadikan referensi untuk juru tulis yang lain dan bisa dipakai sebagai ekstra materi pustaka khususnya untuk perpustakaan.

#### 4. Bagi Periset Selanjutnya

Bisa dijadikan rujukan untuk periset berikutnya yang hendak melaksanakan riset yang mirip dan bisa dijadikan analisa untuk periset supaya sanggup membenarkan kelemahan riset sebelumnya.

