

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua perusahaan pada prinsipnya mempunyai skala prioritas visi dan misi, bahwa di kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat, seiring dengan proses usaha yang dijalankannya yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal, baik dalam jangka menengah maupun jangka panjang. Dalam kenyataan sehari-hari, hampir seluruh organisasi mempunyai impian dan gambaran tentang masa depan dirinya. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar, sebagaimana kita ketahui setiap organisasi atau perusahaan diawali oleh sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung yang strategis dalam operasional kegiatan usaha, bahkan menjadi pedoman dan merupakan aset yang terpenting dalam mengendalikan dan menggerakkan faktor-faktor produksi yang berkaitan dengan usaha tersebut. Dengan demikian, kedudukan manusia sebagai sumber daya yang memiliki keahlian dan ketrampilan (*skill*), merupakan hal yang sangat menentukan disamping faktor – faktor lain. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat, (Sulistiyani dan Rosidah, 2003 dalam Ashari 2016). Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi

sorotan ataupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan, sebab sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013 dalam Changgriawan 2017). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Sutrisno (2016) dalam jurnal Yuniarto (2017) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah lakunya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Pramudyo, 2010). Menurut (Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan kepribadian.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari

manusia sebagai bagian yang paling dasar. Disiplin kerja akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan, juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak (Anoraga, 2016 dalam jurnal Pomalingo, 2015). Disiplin kerja sangat penting, karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mempunyai sikap disiplin, maka perusahaan tersebut akan cenderung untuk mempertahankan karyawan yang disiplin dalam bekerja, sehingga hasil kerja yang mereka lakukan akan berjalan dengan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian oleh Wairooy (2017) pada PT. Pertamina (persero), Tbk. Pemasaran region Makassar yang menunjukkan pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan kompensasi, serta terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain dilakukan Dewi (2012). Hasil penelitian menunjukkan, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Rutan Klas 1 di Bandar Lampung. Tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Karyawan yang mempunyai sikap kedisiplinan akan memiliki rasa ketertiban atau kenyamanan yang lebih baik terhadap perusahaan dari pada karyawan yang bertindak kurang disiplin. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Usaha peningkatan

kedisiplinan kerja karyawan merupakan suatu permasalahan yang ada dalam diri seseorang yang bisa dianggap penting untuk menjalankan kerja secara profesional sehingga akan lebih mengerti apa arti dari kedisiplinan tersebut. Sebuah perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal itu dapat tercapai dengan baik, jika manajemen yang diterapkan juga baik.

Menurut Handoko (2014) dalam Yuniarto (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan memiliki keinginan untuk memperoleh kompensasi yang sesuai dengan yang mereka harapkan. Karyawan akan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan mereka apabila harapan mereka terpenuhi. Jika dikelola dengan baik kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, tetapi sebaliknya bila tidak dikelola dengan baik akan timbul ketidakpuasan karyawan dan tujuan perusahaan lebih sulit tercapai.

Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa variabel kompensasi dapat mendukung sebuah perusahaan mencapai tujuannya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Yuniarto (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif pada Swalayan Sidodadi Kecamatan Wates Kabupaten Kediri. Hal ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Jalil (2018) menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Candana Putra Nusantara. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau

dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis perusahaan dan dapat di gunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara semangat kerja yang produktif.

Peningkatan kinerja karyawan dan kualitas kerja, selain memerlukan kedisiplinan dan motivasi, juga memerlukan sebuah motivasi. Mengetahui perilaku seseorang dalam kaitannya dengan motivasi tidaklah mudah. Seseorang mempunyai banyak sekali kebutuhan dan motif, bahkan diantaranya dapat saling berlawanan. Motivasi kerja dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Febriani & Indrawati, 2012 dalam Hendrianto 2015 mengatakan, bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hal tersebut didukung sejumlah penelitian yang telah dilakukan. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti, dkk (2014), yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja. Kedua, penelitian lain yang dilakukan Riyadi (2011) menyatakan terdapatnya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa

Timur. Bila penilaian kinerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar, akan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnya.

UD. Tri Wiyono adalah tempat penampungan susu sapi kualitas terbaik yang berada di Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo. Susu sapi yang sudah ada di penampungan kemudian di setorkan kepada perusahaan Nestle Indonesia. Selain itu, UD. Tri Wiyono juga membuat lapangan pekerjaan untuk ibu-ibu yang ada di sekitar Desa Wagir Kidul untuk membuat olahan seperti roti dan permen dari susu sapi. UD. Tri Wiyono mempunyai keunggulan di kinerja karyawannya. Faktor kedisiplinan karyawan pada perusahaan ini tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari kondisi sebagian besar karyawan selalu hadir tepat waktu. Selain itu, pemberian kompensasi yang sesuai dimana karyawan merasa adanya keadilan dalam perusahaan. Keadilan tersebut terjadi karena gaji karyawan diberikan secara tepat waktu dan melihat karyawan baru dari hasil kerjanya, bukan berdasarkan penilaian pimpinan pribadi. Keadilan yang dirasakan oleh karyawan tersebut, akan berdampak pada bertambah maksimalnya kinerja karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat memenuhi harapan perusahaan. Tingginya motivasi kerja dari dalam diri sebagian besar karyawan di UD. Tri Wiyono disebabkan oleh gaji karyawan yang sesuai dengan beban kerjanya. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, dapat diciptakan melalui berbagai faktor. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "**Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. TRI WIYONO di Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo**".

B. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di UD. TRI WIYONO Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD. TRI WIYONO Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. TRI WIYONO Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah ada pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. TRI WIYONO Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan:

- a. Mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di UD. TRI WIYONO Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo.
- b. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD. TRI WIYONO Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo.
- c. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. TRI WIYONO Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo.

- d. Mengetahui apakah kedisiplinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD. TRI WIYONO Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan di atas maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di UD. TRI WIYONO Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo.

2) Bagi Peneliti

Bagi peneliti penelitian ini merupakan suatu sarana latihan kemampuan ilmiah mahasiswa, sekaligus sebagai suatu harapan ilmu pengetahuan yang diterima di bangku kuliah dan kemudian diaktualisasikan dalam kegiatan dilapangan termasuk dalam penelitian dan penyusunan laporan penelitian.

3) Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi kepustakaan dan sebagai literatur terutama dalam pembahasan tentangKedisiplinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di UD. TRI WIYONO Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo

