

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan dapat berupa hasil yang baik maupun buruk. Motivasi karyawan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja dalam tingkat absensi dan kompensasi. PT Sinar Jernih Suksesindo yang beralamat di Jalan Abdul Hakim No.26 Kel.Tanjung sari, Kec. Medan Selayang yang bergerak di bidang outsourcing.

Penurunan kinerja terjadi dari menurunnya target capaian perusahaan. Penurunan kinerja kerja ini terjadi disebabkan karena turunnya motivasi. Motivasi sangat berpengaruh pada tingkat kinerja seorang karyawan. Dengan dorongan dari diri seseorang tersebut maka akan terciptanya kinerja yang diinginkan persahaan. Selain motivasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Terlihat terjadi penurunan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan reward atau kompensasi yang sesuai. Hal ini membuat rendahnya kepuasan kerja sehingga berpengaruh pada kualitas dan kuantitas karyawan dalam mencapai tujuan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil uraian latar belakang diatas dan melihat motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR JERNIH SUKSESINDO.**

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Terkait motivasi, karyawan merasakan kurangnya pemberian motivasi khususnya pada internal perusahaan, hal ini terlihat pada berbagai keluhan yang dirasakan oleh karyawan.
2. Tingkat kedisiplinan karyawan semakin lama semakin menurun. Dilihat dari bulan kebulan, jumlah karyawan yang tidak masuk kantor semakin lama bertambah.
3. Pemberian gaji/kompensasi masih terbilang tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima sehingga sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut. Sistem pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT Sinar Jernih Suksesindo adalah dengan sistem remunerasi dan pemberian kompensasi belum mencukupi kebutuhan karyawan.
4. Terjadi penurunan kinerja dimulai dari bulan Maret 2019. Pencapaian target perusahaan terus menerus menurun dan tidak mencapai 100%, hal ini terjadi dimulai dari bulan

Maret 2019 hingga Desember 2019, padahal jumlah karyawan semakin meningkat.

I.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Jernih Suksesindo?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Jernih Suksesindo?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Jernih Suksesindo?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Jernih Suksesindo?

II.1 Teori Tentang Kerja

II.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sitorus (2016), Kinerja merupakan hasil akhir yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan atau dengan kata lain kinerja merupakan suatu prestasi kerja dari hasil usaha dan tanggungjawab sebagai karyawan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam melakukan kegiatan yang bertujuan untuk memberikan hasil sesuai dengan tanggungjawabnya.

II.1.2 Indikator Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2014), Indikator yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Komitmen Profesi
3. Motivasi
4. Kepuasan Kerja

II.2 Motivasi Kerja

II.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Deno (2015:3), motivasi merupakan bagian dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengintegrasian, perangsang yang paling dasar dalam yang tertuju pada perwujudan, usaha keras dan terus menerus untuk meningkatkan potensi yang melekat pada dirinya.

Menurut Hasibuan (2015:141), motivasi berasal dari kata latin mevere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya

manusia pada umumnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan potensi dan kemampuan karyawan agar mau bekerjasama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan perusahaan.

II.2.2 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2016), Indikator Motivasi Adalah

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju

II.3 Disiplin Kerja

II.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:115), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya

II.3.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Indah Puji Hartatik (2014 : 183), Indikator disiplin kerja adalah :

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. Menaati Kententuan
4. Mengutamakan jam kerja

II.4. Kompensasi

II.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016 :118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut F.Wayne (2011:203), kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

II.4.2 Indikator Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:271), Indikator Kompensasi adalah :

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

II.5 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan nama peneliti	Metode penelitian	Varibel penelitian	hasil
1	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan sejahtera, et al (2016)	Regresi berganda linier	Independent kompensasi disiplin kerja dependen kinerja karyawan	Kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial
2	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cv cahaya citrasurya indoprima Cv et al., (2016)	Regresi berganda linier	Independent kompensasi disiplin kerja dependen kinerja karyawan	Kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial
3	Pengaruh kompensasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang)"Yusi Prihatini (2016)	Regresi berganda linier	Independent kompensasi disiplin kerja dependen kinerja karyawan	Kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) terminal peti kemas semarang	Regresi berganda linier	Independent kompensasi disiplin kerja dependen kinerja karyawan	Kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial

II.6 Teori Pengaruh

II.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berasal dari dalam diri seseorang yang bermaksud untuk menghasilkan output yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nurcahyani (2016), Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena menyangkut pada kebutuhan karyawan secara personal. Motivasi dengan kinerja karyawan sangat erat hubungannya, dikarenakan dengan motivasi yang baik maka akan menghasilkan output yang berkualitas juga.

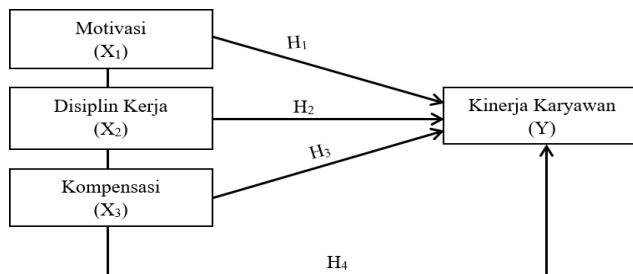
II.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan dibangun untuk mencapai tujuan yang baik. Untuk itu diperlukan disiplin kerja guna menunjang atau mendukung organisasi mencapai tujuannya. Menurut Sejahtera et al (2016), disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi, seorang pegawai akan melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga kinerja pegawai pun dapat lebih meningkatkan dan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

II.6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berhubungan dengan sesuatu yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Dengan adanya kompensasi, maka perusahaan sadar akan mempertahankan karyawannya dalam perusahaan dengan menyediakan pengukuran yang berwujud. Menurut Rumere (2013), semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

II.7 Kerangka Konseptual



Keterangan :

1. H1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jernih Sukses Indo.
2. H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jernih Sukses Indo.
3. H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jernih Sukses Indo.
4. H4 : Motivasi, disiplin kerja, Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jernih Sukses Indo.