

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai perusahaan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang akan mengelola perusahaan agar tetap memiliki pencapaian tujuan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketerampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik itu pemimpin maupun karyawan pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2004:23), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2004:57), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan kedua teori tersebut dapat diketahui bahwa kedisiplinan kerja sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Jika seorang karyawan disiplin, maka perusahaan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Gibson (dalam riani, 2011:123-124), motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kedua teori tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang manejer harus mampu memberikan motivasi kepada

karyawan agar para karyawan yang termotivasi dapat bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2006:741), kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dengan melakukan tugas organisasi. Berdasarkan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa kompensasi berperan penting di dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya kompensasi, karyawan bisa memenuhi semua kebutuhannya serta berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menurut Rivai (2006:548), merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Amir (2015:5), kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2007:21), kinerja karyawan berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersakutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma etika.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk menenliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah :”Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Panen Pada PTPN IV Marjandi”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karayawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karayawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karayawan?
4. Apakah disiplin, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karayawan secara simultan?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya pada karyawan panen. Karena banyaknya yang dapat mempengaruhi kinerja, maka penenliti memberikan batasan masalah yang dilakukan pada penelitian ini hanya akan membahas tentang disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan seorang manajer dalam pengambilan keputusan dan dapat menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang berhubungan kedisiplinan kerja, motivasi kompensasi kerja dan kinerja karyawan itu sendiri.
2. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca serta salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana prertanian di Fakultas Agroteknologi Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta memperluas wawasan bagi peneliti yang dapat berguna.