

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola dengan baik agar kebutuhan karyawan serta perusahaan dapat terpenuhi. Keseimbangan ini adalah hal yang paling penting bagi perusahaan untuk dapat tumbuh dengan cepat dan wajar. Perusahaan juga harus dapat memperhatikan akan kebutuhan karyawannya. Perusahaan yang bergantung pada tingkat kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang ketika dia melakukan hal-hal yang seharusnya dia lakukan. Pekerjaan ini dilakukan dengan keterampilan, pengalaman, dan banyak hati dan waktu. Hal yang utama dari kinerja adalah kemampuan dan minat pekerja, serta kemampuan dan kemauan mereka untuk menerima penjelasan tentang bagaimana mereka akan didelegasikan tugas dan tingkat motivasi mereka sebagai pekerja. Semakin banyak dari tiga faktor di atas yang dimiliki seorang karyawan, semakin baik yang akan mereka lakukan di pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki kinerja yang rendah merupakan masalah yang banyak orang temukan di perusahaan, kinerja yang rendah merupakan tanda bahwa perusahaan tidak dapat untuk memenuhi standar perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Ini bisa menjadi masalah besar bagi perusahaan jika karyawan tidak segera meningkatkan kinerja mereka.

PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk merupakan perusahaan pembiayaan dengan layanan kredit mobil baru dan bekas, kredit motor, kredit smartphone, dan kredit barang elektronik lainnya. Kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, cabang medan mengalami penurunan seiring dengan berkurangnya motivasi para karyawan dalam bekerja, hal ini didukung juga karena pandemi yang berlangsung sehingga masyarakat lebih berhati-hati dalam menggunakan jasa pembiayaan. Kompensasi yang didapatkan oleh para karyawan juga cenderung menurun akibat dari kinerja yang menurun, dikarenakan kompensesasi diberikan berdasarkan dari kinerja setiap karyawan.

Kompensasi adalah imbalan atas jasa atau kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja karena telah menyumbangkan energi dan pemikiran untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang tepat akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja,

yang secara langsung akan berhubungan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, dan akan menentukan kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh remunerasi yang memadai. Ketika upah dari perusahaan tidak memenuhi harapan pekerjanya, hasilnya adalah penolakan halus yang menjadi penolakan keras melalui demonstrasi.

Pemimpin tidak hanya harus mendorong kinerja karyawan, tetapi mereka juga harus berpikir tentang bagaimana meningkatkan disiplin dalam cara karyawan melakukan pekerjaannya. Disiplin adalah kemampuan dan kemauan individu untuk mengikuti semua aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh tempat kerja mereka. Kesadaran ini mengacu pada pola pikir karyawan yang bersedia mengikuti semua aturan dan menyadari kewajiban dan tanggung jawabnya sendiri. Akibatnya, dia akan melakukan semua pekerjaannya dengan cemerlang, bukan dengan paksa. Ada perbedaan antara bersedia dan mampu melakukan sesuatu. Kemauan berarti bahwa seseorang memiliki sikap positif dan bertindak dengan cara yang sesuai dengan aturan perusahaan, bahkan jika mereka tidak harus melakukannya.

Motivasi adalah energi atau niat yang membuat orang ingin melakukan sesuatu. Karyawan yang kompetitif mengerti akan apa yang perlu mereka lakukan untuk mencapai tujuan mereka, dan upaya mereka akan menghasilkan lebih banyak produktivitas. karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan efisiensi penuh, dan karyawan akan menggunakan semua keterampilan ketika pada saat bekerja pada tugas-tugas sulit. Motivasi penting karena jika karyawan tidak ingin bekerja, bahkan jika mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk melakukannya, mereka tidak akan melakukannya dengan baik.

Berdasarkan dari penjelasan yang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan.
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan.
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan.

4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan.

### **1.3. Teori Pengaruh**

#### **1.3.1. Teori pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi yang merupakan uang, barang, atau jasa yang didapatkan karyawan karena pekerjaannya untuk perusahaan. Selain itu, kompensasi berfungsi sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan dan motivasi yang efektif. Kompensasi juga berfungsi sebagai cara bagi serikat pekerja dan pemerintah untuk berdampak pada serikat pekerja dan bisnis. Orang-orang yang melakukan pekerjaan diberi kompensasi atas apa yang mereka lakukan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Dwianto et al., 2019).

Kompensasi yang diterima karyawan harus sesuai dengan kinerja dan performa kerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian (Shofwani & Hariyadi, 2019), (Siregar et al., 2019), (Pratama, 2020), (Suhardi, 2019), (Wahyuni & Irfani, 2019), dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan, maka karyawan merasa bahwa kinerja nya dihargai dengan baik oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pradita, 2016) dan (Aromega et al., 2019) dimana kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **1.3.2. Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan maka disiplin terhadap karyawan juga harus ditingkatkan. Disiplin digunakan sebagian besar untuk mendorong pekerja sehingga mereka dapat lebih disiplin dalam perjalanan pekerjaan mereka, baik sendiri maupun sebagai bagian dari tim. Inilah sebabnya mengapa penting bagi pengusaha untuk menggunakan disiplin. Hukuman juga membantu pekerja belajar untuk mengikuti dan menghargai aturan, proses, dan kebijakan saat ini untuk menghasilkan hasil berkualitas tinggi (Farisi et al., 2020).

Karyawan yang memiliki disiplin dalam pekerjaan nya dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga dapat membawa manfaat untuk perusahaan ditempat karyawan bekerja. Dalam penelitian (Bagaskara & Rahardja, 2018), (Basuki & Sari, 2018), (Rosmadi & Tachyan, 2021), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah penerapan disiplin terhadap karyawan dilakukan dengan baik maka karyawan akan memiliki pola pikir positif, lebih sadar akan kewajibannya dan lebih cenderung berperilaku dengan cara yang berbeda dan lebih baik dari sebelumnya. Berbeda dengan hasil yang

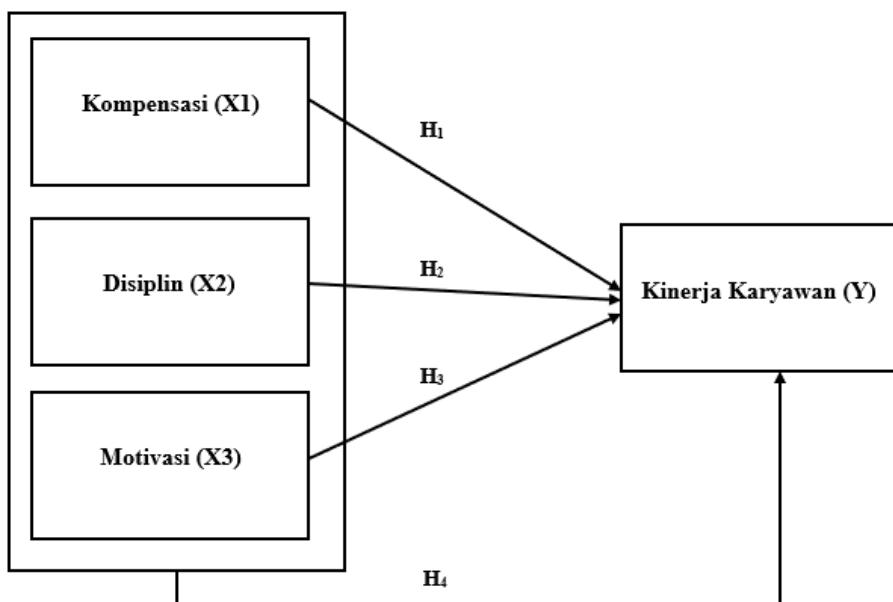
penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dimana penerapan disiplin yang terlalu ketat membuat karyawan menjadi jemu dalam bekerja dan mengharuskan memiliki keleluasaan dalam bekerja.

### 1.3.3. Teori Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang fokus pada tujuan perusahaan. Mereka memiliki sikap positif dan optimis tentang situasi kerja, yang akan membantu mereka memotivasi pekerjaan mereka untuk menjadi yang terbaik. Minat adalah bagian besar dari kepribadian, dan itu berasal dari dalam diri Anda. Minat adalah saat ketika Anda memiliki perasaan yang kuat tentang objek yang menurut Anda penting. Dalam hal semacam ini, selalu ada banyak hal yang membuat Anda merasa (emosional). Dalam pengaturan inilah motivasi kerja memiliki dampak besar pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka (Yenni, 2019).

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Lola Melino Citra & Fahmi, 2019) menyatakan dalam penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang termotivasi lebih cenderung tinggal bersama perusahaan mereka. Ini berarti bahwa keinginan untuk hidup bahagia, memiliki sesuatu, untuk mendapatkan kenaikan gaji atau bonus, cara tempat kerja diatur dan pengawasan yang baik akan membuat karyawan lebih mungkin untuk tinggal bersama perusahaan mereka.

## 1.4. Kerangka Konseptual



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

## **1.5. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan.

H<sub>2</sub> : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan.

H<sub>3</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan.

H<sub>4</sub> : Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan.