

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik pemimpin maupun karyawan untuk penentu tercapainya suatu tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi karena sumber daya manusia merupakan pengelola sistem supaya tetap berjalan dan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek-aspek penting seperti disiplin kerja, motivasi dan juga kompensasi supaya terdorong dalam memberikan segala kemampuan sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan mampu menciptakan hasil kerja dengan kualitas yang tinggi maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil apabila karyawan yang bekerja didalamnya belum memenuhi persyaratan yang sudah dibuat oleh perusahaan.

Mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan, dengan harapan jika karyawan mampu berkerja dengan baik maka tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan ataupun instansi untuk mengetahui kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan oleh para karyawan untuk bekerja. (Mangkunegara, 2013) berpendapat bahwa Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Baik atau buruk kinerja yang dapat dicapai, karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja beserta keberhasilan perusahaan secara menyeluruh. Sedangkan menurut (Torang, 2013) mengemukakan bahwa Kinerja Karyawan adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi dan perusahaan. Maka dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan maupun instansi.

Disiplin Kerja termasuk landasan utama dalam mengetahui kinerja karyawan baik atau buruk. Disiplin kerja adalah sebuah alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mentaati peraturan di dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja dapat disebut ketaatan pada pengaturan kerja yang sistematis dan lancar. Dalam hal ini perusahaan dikatakan baik apabila memiliki karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi pada perusahaan. (Siagian, 2019) Disiplin adalah sikap menghormati dan mentaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, serta kesanggupan untuk menaati dan menghindari sanksi karena melanggar tugas dan wewenangnya. (Rivai, 2016) berpendapat bahwa Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dikatakan ketaatan pelaksanaan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan teratur dan tertib. Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan akan memiliki rasa ketertiban dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dengan adanya motivasi, dapat menimbulkan semangat, kemauan dan ketulusan dalam untuk berkerja bagi karyawan sehingga pekerjaan yang dikerjakan lebih maksimal. Memberikan motivasi kepada karyawan maka akan dapat berpengaruh dan bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang berarti keinginan alami seseorang

untuk berbuat dan bertindak. Menurut (Gitosudarmo, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, karena motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan segala daya upahnya untuk mencapai kepuasan dan agar mencapai hasil yang optimal. Maka dengan hal itu untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya faktor motivasi kerja maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang dibayarkan dengan benar memengaruhi pekerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan untuk memberi rangsangan dan meningkatkan kinerja kepada karyawan. Oleh karena itu, karyawan lebih bahagia dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan ketika mereka diberi penghargaan yang sesuai. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima berupa fisik maupun non fisik yang diberikan kepada seseorang yang telah menyumbangkan tenaganya. (Hanggraeni, Dewi 2012) menyatakan bahwa kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa financial maka para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan pemberian kompensasi tersebut maka akan sangat mempengaruhi kualitas kerjanya. Maka adanya faktor kompensasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kota Jember merupakan salah satu kota di Indonesia yang berada di timur pulau jawa dan memiliki penduduk yang sangat pesat yaitu mencapai 2,5 juta jiwa yang tersebar 31 kecamatan. Tak jarang hampir di setiap kecamatan terdapat suatu komplek atau perumahan yang bernuansa modern dan minimalis dengan menerapkan desain yang mewah dan tentunya menggunakan aksesoris yang terbuat dari bahan logam seperti besi dan sebagainya. Maka dengan hal itu banyak usaha yang bergerak dalam bidang jasa seperti pembuatan aksesoris rumah. Bengkel Las Desta merupakan suatu usaha yang bergerak dalam bidang jasa ataupun pengelasan berbagai jenis logam dengan berbagai cara baik itu manual maupun menggunakan las listrik yang menggunakan bantuan mesin dengan tujuan untuk membuat, merakit dan memperbaiki segala macam benda yang berbahan dari logam maupun aluminium.

Tabel 1.1
Data kinerja yang dihasilkan Bengkel Las Desta Selama 1 Tahun (2022)

No.	Jenis Barang	Unit dihasilkan	Sasaran Unit
1.	Tralis Jendela	28 unit	35 Unit
2.	Kanopi	30 unit	35 Unit
3.	Pintu Besi	13 unit	20 Unit
4.	Pagar Besi	32 unit	30 Unit
5.	Railing Tangga	20 unit	25 Unit
6.	Railing Balkon	50 unit	55 Unit
7.	Tangga Putar	42 unit	45 Unit
8.	Pintu Harmonika	34 unit	48 Unit
9.	Railing door	40 unit	50 Unit
10.	Lemari Besi	38 unit	40 Unit

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa Bengkel Las Desta selama satu tahun menghasilkan berbagai macam jenis barang tetapi untuk unit yang dihasilkan mengalami penurunan dan tidak mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh Bengkel Las Desta tidak baik atau mengalami penurunan. Dengan adanya disiplin kerja, motivasi dan juga kompensasi yang baik, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bengkel Las Desta.

Tabel 1.2
Data Tingkat Kehadiran Karyawan Bengkel Las Desta
Selama 1 Tahun (2022)

Bulan	Keterlambatan	Sakit	Tanpa Keterangan	Jumlah masuk hari kerja	Jumlah Karyawan
Januari (2022)	15	6	9	15	35
Februari (2022)	16	7	7	16	35
Maret (2022)	14	5	6	19	35
April (2022)	17	6	8	16	35
Mei (2022)	19	5	7	18	35
Juni (2022)	10	3	3	24	35
Juli (2022)	9	5	3	22	35
Agustus (2022)	6	4	5	21	35
September(2022)	5	2	5	23	35
Oktober (2022)	5	4	4	22	35
November (2022)	4	3	3	24	35
Desember (2022)	2	4	2	22	35

Sumber : Bengkel Las Desta

Berdasarkan Tabel 1.2 di bulan januari hingga mei menunjukkan terdapat adanya peningkatan keterlambatan dan juga ketidakhadiran tertinggi pada bulan Januari dan April yang disebabkan oleh faktor pribadi dari karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Bengkel Las Desta menunjukkan bahwa disiplin kerja masih rendah karena karyawan sering datang terlambat dan juga jarang mengembalikan alat ketempat semula. Terkait dengan motivasi kerja menunjukkan bahwa karyawan sering menunda-nunda pekerjaannya sehingga tidak tepat waktu pada penyelesaiannya dan pemberian kompensasi selalu tidak tepat pada waktunya.

(Kemalasari, Azhad Naely, Winahyu Pawestri., 2022) Hasil persamaan regresi linier berganda membuktikan bahwa Motivasi, Disiplin kerja, dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro. (SETIAWAN, A, 2013) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sendow et al., 2014) Variabel Disiplin Kerja (X1), apabila variabel disiplin kerja (X1) ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik atau meningkat demikian juga sebaliknya, apabila variabel disiplin kerja (X1) turun maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan. Variabel motivasi (X2), apabila variabel motivasi (X2) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat demikian juga sebaliknya, apabila variabel motivasi (X2) turun maka kinerja karyawan (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan. Variabel kompensasi (X3), apabila variabel kompensasi (X3) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat demikian juga sebaliknya, apabila variabel kompensasi (X3) turun maka kinerja karyawan (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan. (Hendrianto J, 2015) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Paboxin. (Amidhan Akbar, A, 2013) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya. Sementara kompensasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya. (Purnama, C., & Kempa, S, 2016) Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Fernanda, R., & Sagoro, E. M, 2016) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (Isvandari, A., & Fuadah, L, 2017) Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang bermakna signifikan secara parsial antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan serta ada pengaruh secara simultan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Safitri & Kasiati, 2018) Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Trifena Setiawaty Sinaga, 2020) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat dan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat. (Susanto N, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Rozalia et al., 2015) Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang ada pada Bengkel Las Desta yaitu tingkat kehadiran yang menjadi faktor penghambat kinerja karyawan. Serta kurangnya semangat kerja pada karyawan juga menjadi faktor kinerja karyawan sehingga pekerjaan yang telah diberikan tidak kunjung selesai sesuai batas waktu yang telah ditentukan dan ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan juga termasuk menjadi penghambat kinerja karyawan karena tidak sesuai dengan tenaga yang telah dikeluarkan oleh karyawan. Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bengkel Las Desta?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bengkel Las Desta?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bengkel Las Desta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap kinerja karyawan di Bengkel Las Desta.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap kinerja karyawan di Bengkel Las Desta.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Kompensasi* terhadap kinerja karyawan di Bengkel Las Desta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan berguna bagi berbagai pihak, baik penulis maupun Bengkel Las Desta yang berkepentingan dengan objek penelitian, Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang diperoleh peneliti.
 - b. Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang bermanfaat.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis/Bagi pengembangan konsep dan ilmu.
Dapat digunakan sebagai menerapkan, mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dan sebagai proses belajar yang terus menerus untuk mendapatkan ilmu yang lebih bermanfaat.
 - b. Bagi Perusahaan
Diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya bagian *Disiplin kerja*, *Motivasi kerja*, dan *Kompensasi* terhadap kinerja karyawan agar mencapai suatu tujuan perusahaan.
3. Bagi Pihak Lain
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan nilai tambahan pengetahuan bagi pembaca khususnya rekan-rekan mahasiswa yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut tentang disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian berikutnya dalam ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu *disiplin kerja*, *motivasi kerja*, dan *kompensasi* khususnya.