

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: *money, machine, method, material and man*.

Pada umumnya setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usahanya mencapai tujuan, inilah perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai masalah, baik yang internal maupun yang eksternal, juga yang bersifat finansial atau non finansial. Masalah-masalah tersebut saling terkait satu sama lain dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya.

Pengelolaan perusahaan meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia, sumber daya manusia (SDM), serta keterampilan (*skill*), sebab pada dasarnya manusia merupakan faktor kunci bagi berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Bagi suatu perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai aset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas (kinerja) dan kemampuan manusia yang bekerja dalam perusahaan. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah

berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi tersebut.

Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal. Dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi yang baik. Namun perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian harus dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila karyawan dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, karyawan tersebut akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk

kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap sumber daya manusia yang bersangkutan.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:67) dalam Mulyadi (2015:63), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun pekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya ada yang berasal dari dalam sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Menurut Edison, *dkk* (2016:191), mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual. Padahal konseptual merupakan bagian dari perencanaan strategis. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik harus diawali dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tepat. Selain itu kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha

maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu sehingga keberhasilan merupakan suatu kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pentingnya disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2015:95), disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Mengingat sifat manusia yang tidak sempurna, maka program perusahaan salah satunya adalah disiplin kerja itu harus diutamakan dan selalu digiatkan serta ditegakkan. Dengan demikian seorang karyawan akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi dikarenakan melaksanakan dan menjalankan apa yang menjadi tugasnya dengan disiplin. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran aktivitas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan cepat dan tepat.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi

perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pentingnya loyalitas kerja. Menurut Steers dan Porter yang dikutip oleh Nitisemito (2002:177) dalam Aldrianto (2016:19) berpendapat bahwa pertama loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan.

Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Loyalitas kerja merupakan bentuk kesetiaan atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, dengan demikian akan timbul solidaritas sosial yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pentingnya motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2015:110), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggairahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasikan kepada tujuan yang diinginkan. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pentingnya kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri

bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan. Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Sehubungan dengan adanya faktor-faktor tersebut yakni: disiplin kerja, loyalitas kerja, motivasi kerja, dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Dinya Mahardhika Area Pandaan Kabupaten Pasuruan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja, loyalitas kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya dinya Mahardhika Area Pandaan Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah disiplin kerja, loyalitas kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Dinya Mahardhika Area Pandaan Kabupaten Pasuruan?

3. Diantara variabel disiplin kerja, loyalitas kerja, motivasi kerja, dan kompensasi variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Dinya Mahardhika Area Pandaan Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja, loyalitas kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Dinya Mahardhika Area Pandaan Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja, loyalitas kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Dinya Mahardhika Area Pandaan Kabupaten Pasuruan.
3. Untuk menganalisis diantara variabel disiplin kerja, loyalitas kerja, motivasi kerja, dan kompensasi variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Dinya Mahardhika Area Pandaan Kabupaten Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi:

1. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang sumber daya manusia tentang disiplin kerja,

loyalitas kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang disiplin kerja, loyalitas kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara uji parsial dan uji simultan.

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel disiplin kerja, loyalitas kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.