

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia adalah salah satu aset terpenting didalam sebuah perusahaan karena manusia adalah sumber aset utama yang ada disebuah institusi ataupun perusahaan, maka dari itu pengelolaan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan sebaik- baiknya agar hasil kinerja juga sesuai dengan apa yang diharapkan. Setiap perusahaan memiliki target pencapaian yang harus dicapai maka dari itu faktor utama yang dapat mendorong hal tersebut adalah Sumber Daya Manusia, hal ini menjadi masalah yang mendesak untuk diperhatikan karena perusahaan haruslah memperhatikan kepentingan perusahaan dan karyawan agar dua komponen tersebut dapat berjalan secara berdampingan yang nantinya akan berimbas positif terhadap kinerja perusahaan. Perubahan zaman yang sangat cepat memaksa para karyawan untuk dapat mengembangkan diri agar dapat terus bertahan dan produktif hal ini termasuk dalam mewujudkan pelatihan guna meningkatkan kompetensi para karyawan untuk terus berkembang sehingga dapat digunakan secara maksimal, dengan mewujudkan pelatihan otomatis akan meningkatkan kompetensi sehingga beban kerja karyawan akan menurun yang akan berimbas ke dalam kinerja karyawan tersebut. Tentunya untuk

dapat terus beradaptasi dengan perubahan zaman yang semakin cepat yaitu melalui pelatihan karyawan secara berkala.

UD. Langeng Jaya ini adalah salah satu usaha dalam bidang material yang berlokasi di kawasan Magelang, yang tepatnya berada di Jl. Letusugiarno km 6 Desa Sriwedari, Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang. UD. Langeng Jaya Furniture adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2005, dimana perusahaan ini melayani berbagai macam kebutuhan yang diperlukan oleh masyarakat perumahan maupun perkantoran serta instansi lembaga-lembaga yang ada di Indonesia. Produk yang ditawarkan tentunya memiliki kualitas yang tinggi dan berbahan dasar kayu jati, mahogany, oak, dan mindi. UD. Langeng Jaya Furniture juga menawarkan berbagai macam furniture yang dapat menyesuaikan keinginan konsumen dan menjamin barang tersebut hingga sampai tempat tujuan. Produk UD Langeng Jaya Furniture yang di tawarkan Pak Giyarto mempunyai mutu kualitas yang tinggi tentunya dengan harga yang kompetitif serta dikerjakan dengan rajin dan teliti dari furniture yang sudah berpengalaman, produk UD Langeng Jaya furniture Pak Giyarto telah banyak di gunakan di perumahan, perkantoran, dan Café di pulau jawa dan sekitarnya. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja manusia dalam proses memproduksi barang mebel tersebut kualitas kinerja juga merupakan faktor utama dalam proses penyelesaian setiap pekerjaan yang sudah dibebankan kepada karyawan.

Di UD Langgeng jaya mempunyai beberapa masalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Permasalahan UD. Langgeng Jaya

No	Nama	Permasalahan
1	Menurut (Bapak Giyarto)	<ul style="list-style-type: none"> a. Adanya karyawan terlambat pada saat masuk jam kerja b. Adanya keterlambatan pada saat jam masuk istirahat c. Sistem absensi masing manual d. Tingkat kedisiplinan rendah (selama bulan agustus-november 2019 karyawan yang sakit 7 orang, izin 9 orang, cuti 7 orang. Total 29 orang tidak masuk kerja dengan alasan izin yang sering digunakan). e. Miskomunikasi antara atasan dan bawahan(tidak meminta persetujuan kepada atasan terkait izin tidak masuk kerja)
2	Menurut	<ul style="list-style-type: none"> a. Tidak adanya jaminan kesehatan dan

	<p>karyawan (Bayu Bastian)</p>	<p>kecelakan terhadap karywan.</p> <p>b. Tidak adanya reward dan tunjangan untuk karyawan.</p> <p>c. Sistem pengajian harian dan mingguan (sesuai bidang masing-masing).</p> <p>d. Keterlambatan dalam pemberian pengajian.</p> <p>e. Kurangnya perhatian dari atasan.</p>
--	------------------------------------	--

Sumber data primer, diolah 2020

Terkait permasalahan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya dorongan motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan sehingga karyawan bekerja sesuai yang mereka ketahui dan sesuai dengan perintah yang diberikan atau dibebankan oleh atasannya. Selain itu kurangnya perhatian yang diberikan oleh atasan kepada karyawan sehingga karyawan merasa tidak dihargai pada saat bekerja maupun dalam proses penyelesaian pembuatan produk dan mengakibatkan keterlambatan diman tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor yang bisa menambah motivasi kerja karyawan melalui kompensasi dan disiplin kerja dimana bisa menambah kualitas kinerja karyawan sekaligus menciptakan sikap kerja yang profesional dan bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Kinerja pegawai yang baik sangat diharapkan oleh organisasi, sebab mempunyai kinerja yang baik hingga tujuan organisasi bisa dicapai dengan baik. Tidak hanya itu dengan pertimbangan kinerja, pimpinan bisa memajukan jabatan kepada pegawai yang layak.

Kinerja pegawai yang baik hendak mempengaruhi pula terhadap kinerja organisasi sehingga hendak membawa akibat positif sebab dapat meningkatkan keyakinan warga dan pemerintah terhadap organisasi yang berhubungan. Menurut Duha (2014: 223) kinerja pegawai bisa dimaksud sebagai metode ataupun keahlian orang dalam bekerja untuk memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket ataupun bagian pekerjaan tertentu ataupun pada sesuatu periode waktu tertentu.

Disiplin kerja ialah salah satu wujud pengelolaan sumber daya (SDM) untuk mendukung mutu SDM serta ialah wujud ketaatan terhadap ketentuan, baik tertulis tidak tertulis yang sudah ditetapkan tidak hanya itu, disiplin kerja ialah motivasi seseorang orang buat memiliki komitmen besar dalam menggapai tujuan organisasi (Sajanghati, 2013). Disiplin kerja sangat berarti dalam industri buat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaansetiap tugas. Tanpa terdapatnya disiplin kerja yang besar susah untuk industri buat sukses. Dalam menegakkan disiplin kerja tiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin merupakan tiap perkataan serta perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan- syarat ataupun aturan- aturan disiplin kerja karyawan baik yang

dicoba didalam ataupun diluar jam kerja, sebaliknya hukuman disiplin merupakan hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan sebab melanggar ketentuan disiplin kerja karyawan.

Menurut Swasto (2011: 79)“ Kompensasi merupakan seluruh suatu yang diterima karyawan bagaikan balas jasa atas donasi tenaga serta benak yang sudah dibesarkan pada organisasi”. Kompensasi kerap pula diucap penghargaan serta bisa didefinisikan bagaikan tiap wujud penghargaan yang diberikan kepada karyawan bagaikan balas jasa atas donasi yang mereka bagikan kepada industri. Kompensasi bagaikan seluruh suatu yang dikonstitusikan ataupun dikira bagaikan sesuatu balas jasa ataupun ekuivalen. Kompensasi yang diberikan industri kepada karyawan dimaksudkan buat mendesak karyawan biar menghasilkan kinerja yang baik dikala bekerja serta dorongan itu dibutuhkan sesuatu motivasi kerja. Sesuatu motivasi kerja yang terdapat dalam industri sangat menolong industri buat mengenali seberapa besar keinginan serta keahlian karyawan dalam menuntaskan sesuatu pekerjaan. Oleh sebab itu lewat pemberian kompensasi yang cocok serta terciptanya sesuatu motivasi kerja yang baik hingga hendak sanggup tingkatkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2010: 216), motivasi merupakan kesediaan untuk menghasilkan tingkatan upaya yang besar buat tujuan organisasi yang dikondisikan oleh keahlian upaya itu dalam penuhi sebagian kebutuhan individual. Kebutuhan terjalin apabila tidak terdapat penyeimbang antara

apa yang dipunyai serta apa yang diharapkan. Dorongan ialah kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan serta pencapaian tujuan. Serta tujuan merupakan target ataupun perihal yang mau dicapai oleh seorang orang. Motivasi yang baik bisa pula mendukung keberhasilan sesuatu industri dalam menggapai tujuannya. Karena lewat terdapatnya aspek tersebut hendak menghasilkan tingkatan kinerja karyawan yang maksimal sehingga mendukung keberhasilan industri. Kebalikannya bila tingkatan kinerja menyusut hendak membatasi industri tersebut dalam menggapai tujuannya. Oleh sebab itu, pertumbuhan kualitas Sumber Energi Manusia terus menjadi berarti keadaannya. Perihal ini mengingat kalau industri yang mempekerjakan Sumber Energi Manusia, menginginkan sesuatu hasil serta khasiat yang baik serta bisa menjajaki pergantian serta pertumbuhan yang terjalin dalam industri. Motivasi ialah perihal yang berfungsi berarti dalam tingkatan sesuatu daya guna kerja. Sebab orang yang memiliki motivasi yang besar hendak berupaya dengan sekuat tenaga biar pekerjaannya bisa sukses dengan sebaik- baiknya, hendak membentuk sesuatu kenaikan kinerja.

Dalam menghadapi permasalahan tersebut, UD. Langgeng Jaya Furniture harus meningkatkan kualitas kinerja seperti skill, pengetahuan, serta keterampilan, melalui motivasi. Dalam rangka untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai UD. Langgeng Jaya Furniture masih kurang efektif terkait dengan motivasi kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian

terdahulu mengenai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, kompensasi dan motivasi namun terdapat perbedaan dari hasil penelitian terdahulu, dapat dilihat dari research gap sebagai berikut:

Tabel 1.2

Research Gap

Penelitian Terdahulu	Judul Penelitian	Kesenjangan Penelitian
Zainul Hidayat dkk (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Lumajang.
Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda
Ananta Dwikristianto	Pengaruh Kompensasi Dan	Kompensasi berpengaruh

Satedjo dan Sesilya Kempa (2017)	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura	signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Mauli Siagian (2018)	Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Cahaya Pulau Pura di Kota Batam	kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya kesenjangan penelitian yang mempengaruhi Motivasi kerja, yaitu Disiplin dan Kompensasi.

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar beakang diatas serta mengingat permasalahan yang berkaitan dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Karyawan UD. Langgeng Jaya Furniture, Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

Peneliti mengambil subjek Karyawan UD. Langgeng Jaya Furniture Menganalisis variabel sebagai Kompensasi dan Disiplin Kerja variabel independent.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan UD. Langgeng Jaya Furniture
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan UD. Langgeng Jaya Furniture
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap positif terhadap motivasi Karyawan UD. Langgeng Jaya Furniture
4. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi Karyawan UD. Langgeng Jaya Furniture
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD. Langgeng Jaya Furniture

6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening
7. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi.
3. Untuk menguji apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Karyawan UD. Langgeng Jaya Furniture
4. Untuk menguji apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Karyawan UD. Langgeng Jaya Furniture.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja.
6. Untuk menguji apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Karyawan UD. Langgeng Jaya Furniture.
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat praktis dan teoritis, berikut uraiannya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis melalui penguian empiris yang ditujukan untuk pembuktian hipotesis. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat membuktikan teori yang ada dan mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya.

Disamping itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar rujukan bagi peneliti selanjutnya khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Kompesasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat bagi pihak manajemen UD. Langgeng Jaya Magelang, guna memberikan informasi, refrensi dan masukan dalam penyusunan atau menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia teruta hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan serta dapat menambah wawasan dan masukan karyawan untuk bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja karyawan UD. Langgeng Jaya Magelan