

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki visi dan misi untuk menunjang keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor utama penunjang keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. SDM merupakan aset terbesar bagi organisasi. Selain itu SDM menjadi salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Bandar dan Manar, 2012). Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi serta kinerjanya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya (Syamsuddinor, 2014). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Adapun Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: komitmen, kepemimpinan, kompetensi, budaya

organisasi, sistem penghargaan atau kompensasi, partisipasi, dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2010). Karena pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dan hasil kerja, dengan adanya kompensasi yang diterima oleh para pekerja mereka merasa usaha dan kerja kerasnya dihargai sesuai dengan harapan mereka. Dengan adanya kompensasi di harapkan mampu mendongkrak motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah suatu keinginan kuat, dorongan dan upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang berfungsi memberi daya dan mengarahkan perilaku manusia itu sendiri untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya, sehingga seseorang tersebut memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015). Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang karyawan dalam bentuk ketaatan, kepatuhan dan ketertiban pada peraturan perusahaan yang berlaku. Bagi karyawan, dengan adanya kedisiplinan memberikan dampak

suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya didalam perusahaan tertentu. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku melalui pelajaran, kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, hormat pada ketentuan/peraturan dan norma yang berlaku (Suradinata, 2008). Berdasarkan kedua teori tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan khususnya dalam menaati peraturan yang berlaku serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang di lakukan peneliti dengan pimpinan SDM PT. Taman Wisata Candi Prambanan di Yogyakarta di peroleh data sekunder sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Tetap dan Harian Koperasi PT. Taman Wisata Candi Prambanan Tahun 2019-2020**

No	Status/Golongan	Jumlah
1	Organik//Tetap	36
2	Karyawan Harian Koperasi	99
	Total	<b>135</b>

Sumber: SDM Unit Prambanan

**Tabel 1.2**  
**Data Presensi Karyawan Tetap PT. Taman Wisata Candi Prambanan Tahun 2019**

No	Bulan	Total Karyawan	Prosentase Tingkat Kehadiran (%)
1	Januari	48	90,4
2	Februari	48	99,2
3	Maret	47	90,5
4	April	47	90,7
5	Mei	46	99,3
6	Juni	46	99,6
7	Juli	44	99,5
8	Agustus	43	88,9
9	September	43	80,0
10	Oktober	43	80,7
11	November	43	90,0
12	Desember	43	99,8

Sumber: SDM Unit Prambanan

**Tabel 1.3**  
**Data Kompensasi Karyawan Tetap PT. Taman Wisata Candi Prambanan Tahun 2019-2020**

No	Jabatan	Kompensasi
1	General Manager	Gaji, Tunjangan (Bonus, THR, Uang Makan, Uang Transport, Insentif Event, Tunjangan Jabatan)
2	Manager	Gaji, Tunjangan (Bonus, THR, Uang Makan, Uang Transport, Insentif Event, Tunjangan Jabatan)
3	Assistant Manager	Gaji, Tunjangan (Bonus, THR, Uang Makan, Uang Transport, Insentif Event, Tunjangan Jabatan)
4	Officer	Gaji, Tunjangan (Bonus, THR, Uang Makan, Uang Transport, Insentif

		Event)
--	--	--------

Sumber: SDM Unit Prambanan

Tabel 1.2 dan 1.3 menjelaskan bahwa fenomena masalah kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, karyawan PT. Taman Wisata Candi Prambanan di Yogyakarta masih terdapat banyak kekurangan yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi PT. Taman Wisata Candi Prambanan di Yogyakarta. Jika dikaitkan dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan di Yogyakarta dapat memberikan pelayanan yang prima kepada pengunjung secara profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening dalam suatu organisasi perusahaan ini.

Beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan kinerja karyawan, Ahmad (2018) menyatakan: bahwa variabel kompensasi dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. IE. Sedangkan peneliti Goda (2018) menemukan hasil penelitian dengan variabel kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andes Agro Inestama (AAI). Peneliti lain seperti Novitasari (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara persial dan simultan tidak terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.

Berdasarkan hasil observasi dan fenomena peneliti terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**, dengan objek studi kasus pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan di Yogyakarta. Dengan harapan untuk lebih menguatkan hasil peneliti terdahulu atau bisa mendapatkan hasil penelitian yang baru.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Taman Wisata Candi Prambanan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Taman Wisata Candi Prambanan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Taman Wisata Candi Prambanan?
4. Bagaimana kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Taman Wisata Candi Prambanan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Taman Wisata Candi Prambanan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Taman Wisata Candi Prambanan.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Taman Wisata Candi Prambanan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Taman Wisata Candi Prambanan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagaimana cara menganalisa dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Selain itu peneliti diharapkan dapat mempraktekan teori-teori mata kuliah manajemen sumber daya manusia tersebut di dunia kerja.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya atau acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai dasar

dalam perbaikan dan peningkatan sumber daya manusia di PT. Taman Wisata Candi Prambanan di Yogyakarta dan dapat di pergunakan sebagai acuan dalam penyusunan langkah-langkah strategi guna meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga tujuan PT. Taman Wisata Candi Prambanan di Yogyakarta dapat tercapai