

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang sangat baik sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. sumber daya manusia diharapkan dapat mengidentifikasi kesenjangan yang diharapkan dapat memberikan rekomendasi terbaik untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketerampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik itu pemimpin maupun karyawan pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal mencapai tujuan perusahaan, nilai penting dari kesuksesan adalah memiliki tenaga kerja yang unggul dan disiplin dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Etika dalam pekerjaan dapat diatur dengan efektif dan dapat mengarahkan karyawan untuk mematuhi berbagai bentuk tata tertib organisasi yang bertujuan dengan harapan pada peningkatan kinerja pegawai. Tingkat disiplin kerja rendah saat bekerja

akan menjadikan pekerjaan tidak siap tepat waktu dan mengurangi kinerja perusahaan yang akan mendatangkan profit.

Pernyataan ini didukung oleh Ginting, (2018) menyatakan bahwa menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sesuatu yang harus dimiliki pada perusahaan untuk menaikkan kapasitas kinerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang dengan menggunakan alat yang dipakai oleh manajer untuk mendekati karyawan dengan berkomunikasi dengan baik supaya karyawan tersebut memiliki tingkat kesadaran untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku yang sudah diatur oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk sebagai alat komunikasi sebagai alat peringatan yang bersifat spesifik bagi karyawan yang tidak mampu merubah sikap dan perilaku mereka. Disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Davis (2018), kompensasi adalah merupakan sesuatu yang di terima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik.

Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada pada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Dengan adanya kompensasi, karyawan bisa memenuhi semua kebutuhannya serta berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Faktor yang meningkatkan kinerja tidak hanya terdapat kompensasi tetapi perusahaan harus dapat membangun faktor motivasi dalam penyelesaian tugas. Motivasi merupakan daya gerak dari internal diri pribadi yang mengarahkan seseorang untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dalam pekerjaannya. Dengan adanya motivasi, diharapkan dapat dibantu pekerjaannya supaya bertambah aktif serta kreatif dalam pekerjaan. Motivasi kerja juga dapat menaikkan semangat kerja pekerja yang lain dalam mengerjakan tugas untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Pernyataan ini didukung oleh Pranoto, (2019) menyatakan bahwa motivasi dapat mendorong karyawannya dengan kerja lebih efektif dan efisien mungkin dengan harapan untuk tercapai target tujuan organisasinya

Kinerja karyawan menurut Rivai, merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Menurut Amir (2015), kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hidayat (2017), kinerja karyawan berarti hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma etika. Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang karyawan, dalam kerjanya dengan kerja lain, kinerja individu adalah bagaimana seseorang karyawan melaksanakan perkerjaannya atau untuk kinerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. kualitas, seberapa baik seseorang karyawan mengejarkan apa yang seharusnya dikejakan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di KSP CU Dharma Prima Kita, tepatnya di jalan Kebon Agung, Dusun Nganti, Sendangadi, Mlati, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. KSP CU Dharma Prima Kita merupakan salah satu organisasi jasa keuangan non-bank yang berada Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. KSP CU Dharma Kita berdiri pada tanggal 27 April 2010, yang didirikan oleh Yosef F. Semana, SH. KSP CU Dharma Prima Kita didirikan berawal dari keprihatinan bagaimana susahnya orang kecil, lemah, miskin, tersingkir dan difabel untuk mengakses lembaga keuangan formal dengan persyaratan yang rumit. Atas dasar kenyataan itu lah muncul ide mendirikan KSP CU Dharma Prima Kita. KSP CU Dharma Prima Kita telah mendapat

Pengesahan Badan Hukum Nasional dari pemerintah Cq. Kementrian Koperasi dan UMKM Republik Indonesia pada tanggal 31 Januari 2012.

Keberhasilan sebuah perusahaan itu tergantung terhadap kinerja karyawannya, dimana perusahaan harus mampu untuk mengoptimalkan kinerja karyawan tersebut agar tujuan perusahaan tercapai, karena semakin bagus kinerja seorang karyawan maka semakin lebar pula kesempatan untuknya agar bisa mendapatkan promosi ke jenjang karier yang lebih tinggi. Untuk mencapai tujuan perusahaan tentu ada beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain adalah disiplin, kompensasi dan motivasi. Dengan disiplin, kompensasi dan motivasi yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan tingginya kinerja dari perusahaan tersebut. Dan disiplin, kompensasi dan motivasi menjadi faktor dalam mencapai kinerja yang bagus dari karyawan. Sehingga faktor tersebut akan sangat menentukan keberhasilan atau pun kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mencoba mengkaji dan memperdalam penelitian ini dengan judul “**Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP CU DHARMA PRIMA KITA?

2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP CU DHARMA PRIMA KITA?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP CU DHARMA PRIMA KITA?
4. Apakah Displin Kerja, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU DHARMA PRIMA KITA?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP CU DHARMA PRIMA KITA?
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSP CU DHARMA PRIMA KITA?
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada KSP CU DHARMA PRIMA KITA?
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU DHARMA PRIMA KITA?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Pada Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk memberikan bukti empiris tentang Analisis Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada CU DHARMA PRIMA KITA). Penelitian ini juga diharapkan menjadikan referensi dan memberikan sumbagan konseptual bagi peneliti sejenis.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Perusahaan Ksp CU Dharma Prima Kita**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Pegawai Ksp CU Dharma Prima Kita,**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

3. Bagi Peneliti Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kerja karyawan.

### **1.5 Batas Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang di atas agar tidak terjadinya kesalah pahaman, maka penulis melakukan pembatasan masalah. Permasalahan ini terbatas pada lingkup karyawan dan lebih spesifik terhadap kinerja karyawan pada KSP CU DHARMA PRIMA KITA. Pengisian kuesioner dilakukan secara langsung oleh karyawan pada koperasi ini. Serta penilaian kinerja dilakukan oleh karyawan