

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor utama yang mendorong dan menentukan keberhasilan suatu organisasi, maka sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam dunia bisnis. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, setiap bisnis perlu mengawasi dan mengelola tenaga kerjanya. Di zaman globalisasi ini, dunia usaha perlu bersaing dengan sukses dan efisien. Bisnis membutuhkan orang-orang yang unggul untuk mencapai tujuan mereka dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Agar dapat berkembang dalam lanskap kompetitif, dunia usaha perlu bersiap menghadapi tantangan baru di masa depan, memanfaatkan sumber daya manusia mereka sebaik-baiknya, dan mengembangkan keunggulan kompetitif. Bekerjasama dalam tim maupun individu sangat penting dalam manajemen SDM. Akibatnya, dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan memerlukan pertimbangan tambahan dari pimpinan atau atasannya. Untuk menjamin pekerja tetap menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dengan semangat, maka posisi pemimpin sangatlah penting. Hal ini akan mempengaruhi kinerja pekerja dalam organisasi.

Bekerjasama dalam tim maupun diri sendiri adalah komponen kunci manajemen sumber daya manusia. Akibatnya, dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan memerlukan pertimbangan tambahan dari pimpinan atau atasannya. Untuk menjamin pekerja tetap menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dengan semangat, maka posisi pemimpin sangatlah penting. Hal ini akan mempengaruhi kinerja pekerja dalam organisasi.

PT Dwimitra Raya Sejati adalah perusahaan yang berbasis Platform Layanan Keuangan untuk Pembayaran dan Pembelian Digital. Hadir sebagai solusi bagi masyarakat Indonesia untuk melakukan kemudahan dalam pembayaran dan pembelian kebutuhan harian. PT Dwimitra Raya Sejati

bekerja sama dengan putra-putra daerah untuk menjadi agen dalam mengembangkan jaringan pelayanan keuangan di seluruh wilayah Indonesia. PT Dwimitra Raya Sejati berkomitmen untuk selalu meningkatkan kualitas dan teknologi aplikasi agar dapat memberikan layanan terbaik bagi masyarakat. Menjalinkan kerja sama dengan berbagai mitra terbaik di Indonesia mulai dari Bank, Biller Agregator, Payment Switching, Payment Gateway dan Lembaga Keuangan.

Berikut adalah data target kinerja yang dikumpulkan penulis dari PT. Dwimitra Raya Sejati:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Karyawan PT Dwimitra Raya Sejati

No	Indikator	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Kualitas Kerja	100%	79%	77%	75%
2	Kuantitas Kerja	100%	78%	75%	73%
3	Komitmen	100%	79%	76%	75%
4	Kerjasama	100%	78%	75%	73%
5	Motivasi Kerja	100%	76%	74%	72%
6	Disiplin Kerja	100%	75%	73%	72%
	Rata - rata	100%	77,5%	75%	73,3%

Sumber : Data Laporan Kinerja Karyawan PT Dwimitra Raya Sejati

Berdasarkan tabel persentase di atas maka akan ditentukan keberhasilan kinerja karyawan PT Dwimitra Raya Sejati masih kurang optimal belum memenuhi standar yang ditetapkan. PT Dwimitra Raya Sejati terus berupaya meningkatkan target indikator tersebut dengan meningkatkan evaluasi kinerja, meningkatkan koordinasi antar unit kerja, dan memperkuat kepatuhan.

Menurut Meinitasari, N. (2023) kinerja karyawan adalah sejauh mana tujuan tercapai dengan tetap berpegang pada parameter yang telah ditentukan. Derajat hasil yang dicapai dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan disebut kinerja perusahaan. Menurut Aulia, V & Trianasari, N. (2021) kinerja karyawan adalah tujuan kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama jangka waktu tertentu yang menunjukkan seberapa berhasilnya mereka memenuhi persyaratan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Lilyana, B. (2021) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab tertentu dalam jangka waktu tertentu. Prasetiyo, E. (2021) menyatakan kinerja karyawan sebagai hasil yang dicapai individu sesuai dengan norma-norma yang relevan dengan jabatannya. Menurut Prasetiyo, E. (2021) kinerja karyawan adalah kemampuan individu atau kelompok dalam menyelesaikan suatu tugas, mengikuti tugas dengan sempurna, dan memperoleh hasil yang diinginkan.

Menurut Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021) Pegawai yang meyakini harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan dikatakan disiplin. Menurut Pranitasari, D., & Khotimah, k. (2021) “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya”. Faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Salah satu alat yang dibutuhkan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya adalah disiplin kerja. Tujuannya adalah mengubah sifat pegawai untuk meningkatkan pemahaman motivasi agar mematuhi kebijakan perusahaan dan aturan yang relevan. Khotimah, K. (2021) Disiplin kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh individu untuk mengikuti dan menaati peraturan yang berlaku di tempat kerjanya. Disiplin kerja menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019) adalah kemampuan individu untuk bekerja secara konsisten, teliti, dan patuh pada norma tanpa melanggar norma. Disiplin kerja adalah cara berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat memperbaiki perilakunya dan lebih sadar akan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan norma masyarakat (Sugito Efendi & Hardiyanto 2021).

Berdasarkan pendapat tersebut, bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja terdiri dari karyawan yang selalu tiba di perusahaan tepat waktu, menyelesaikan tugas semua dengan baik, serta mematuhi semua aturan dan standar perusahaan. Pada dasarnya, pendisiplinan adalah upaya untuk memberi karyawan sikap dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, mengurangi masalah sekecil mungkin, dan mencegah kesalahan.

Menurut Rizal, M., & Handayani, F. (2021) Kompensasi adalah segala uang, barang, atau manfaat lain yang diterima oleh seorang pegawai sebagai imbalan atas jasanya kepada perusahaan. Kompensasi terdiri dua kategori ialah kompensasi finansial dan non-finansial. Siregar, R. G. (2021) mengatakan kompensasi adalah semua uang atau barang langsung atau tidak langsung diberikan kepada seorang pegawai untuk imbalan layanan mereka kepada perusahaan. Kompensasi dalam bentuk uang dibayar kepada karyawan dengan uang tunai, sedangkan kompensasi dalam bentuk barang dibayar dengan barang. Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022) Kompensasi finansial adalah setiap jenis penghargaan, baik dalam bentuk uang maupun bukan uang, yang diberikan untuk pekerja dengan wajar serta layak atas upaya pegawai untuk sesuai target perusahaan. Martoyo (2019) Kompensasi adalah sistem keseluruhan untuk memberikan kompensasi kepada majikan dan karyawan, baik secara finansial maupun nonfinansial.

Maharani, I., & Efendi, S (2019) Kompensasi mengacu pada semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima seorang karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasanya untuk perusahaan. Hustia, A. (2020) Kompensasi finansial adalah imbalan atas jasa atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena mereka telah memberikan tenaga dan pikiran mereka untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efendi, S. (2021) Kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari berbagai definisi yang diberikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan imbalan atas jasa yang diberikan oleh seorang pegawai. Kompensasi ini dapat seperti uang (finansial) maupun tidak langsung dalam bentuk uang (nonfinansial) dan dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah mendedikasikan tenaga dan pikirannya untuk perkembangan perusahaan.

Menurut Saputri, L. (2020) Motivasi kerja yaitu niatan yang mendorong individu untuk bekerja, bekerja secara baik, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan. Digdowiseiso, K. (2021) Motivasi kerja merupakan suatu hal yang membangkitkan individu agar melakukan suatu hal tertentu. Sebab itu, motivasi disebut sebagai faktor pendorong perilaku individu. Alfi, O. (2023) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang berasal dari gairah dan keinginan dalam diri seseorang, yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan pekerjaan seseorang. Motivasi kerja merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan dalam dunia kerja. Menurut Hardini, S. (2021) Dalam kehidupan organisasi, termasuk kehidupan karir dalam organisasi, aspek pekerjaan. Motivasi harus mendapat perhatian serius dari pimpinan yang berkolaborasi langsung dengan bawahan di tempat kerja setiap hari.

Pallawagau, A (2020) Motivasi kerja merupakan dorongan untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan atau kepuasan. Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam situasi baik, maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja karyawan menurun. Meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Setyawati, I (2022) Motivasi kerja adalah keadaan pikiran, sehingga ada keinginan untuk bekerja sungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan. Laia, O & Dakhi, P. (2021) menjelaskan motivasi adalah faktor yang mendorong individu agar melakukan suatu kegiatan tertentu, Sebab itu motivasi sebagai pendorong perilaku manusia. Ada faktor-faktor yang

menentukan setiap aktivitas manusia. Fadillah (2018) Mengatakan “Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.”

Dari pengertian diatas bisa ditegaskan bahwa motivasi yaitu sesuatu niatan atau kekuatan individu agar melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat memberi dampak perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berhasil atau tidak seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas tentunya dijadikan acuan atas kinerja yang diberikan. Hasil terhadap kinerja karyawan yang buruk menimbulkan tantangan bagi manajer dan supervisor perusahaan untuk mengatasi masalah ini. Selain itu, karyawan juga perlu meningkatkan semangatnya untuk menyelesaikan semua jenis tugasnya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dimitra Raya Sejati”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dwimitra Raya Sejati?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dwimitra Raya Sejati?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dwimitra Raya Sejati?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwimitra Raya Sejati
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Dwimitra Raya Sejati
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwimitra Raya Sejati

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai pemahaman dan wawasan pengetahuan bidang Sumber Daya Manusia, khususnya dalam bidang kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Diharapkan temuan penelitian ini bisa memberikan informasi yang bermanfaat dan membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Dwimitra Raya Sejati dan mengevaluasi kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

3. Bagi Akademis

Hasil ini diharapkan dapat menunjang proses pembelajaran bagi ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.