

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan utama yaitu dengan mengelola sumber daya manusia untuk menghasilkan kegiatan produksi pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Dimana profesionalitas seharusnya dipegang sebagai acuan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat menghasilkan kinerja dari suatu individu dan perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan tertentu bagi setiap perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dan ketekunan dari setiap individu dan perusahaan saat menjalankan tugas mereka.

Eksistensi sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki fungsi kritis. Staf memiliki banyak potensi untuk menangani semua tugas perusahaan. Untuk mencapai hasil terbaik, maka sumber daya manusia perusahaan harus digunakan secara efektif. Korporasi berharap kinerja karyawan terus meningkat di era persaingan bisnis yang semakin ketat. Dimana mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan penyesuaian untuk senantiasa meningkatkan standar karyawan agar bisnis dapat bersaing dengan baik, merupakan langkah awal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik di dalam perusahaan mempunyai beberapa cara seperti memberikan kompensasi yang layak, menerapkan disiplin kerja dan menciptakan dukungan motivasi yang baik. Melalui proses-proses tersebut, karyawan perlu meningkatkan tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka laksanakan.

Menurut Fahmi (2015) Kinerja adalah hasil yang telah didapatkan oleh karyawan untuk organisasi dalam mencapai tujuan organisasi

yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan yang ditetapkan organisasi berdasarkan kemampuan. Mengutip Kaswan & Akhyadi (2015) Menurut Kaswan & Akhyadi (2015), variabel-variabel berikut mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi, etika kerja, desain pekerjaan, rekan kerja dan dukungan dari organisasi dalam pelatihan dan pengembangan. Kinerja terbaik adalah yang sesuai dengan standar perusahaan dan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Terdapat aspek yang juga mampu menurunkan kinerja karyawan, diantaranya ialah menurunnya prestasi kerja, kurangnya tingkat absensi, serta tidak adanya rasa keinginan untuk mencapai suatu tujuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Didalam perusahaan peran penting yang harus dijalankan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah pemberian kompensasi yang layak. Kompensasi adalah satu dari beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan karyawan. Bagi karyawan, besarnya kompensasi merupakan faktor penting yang mencerminkan layak atau tidaknya karyawan tersebut berkerja pada perusahaannya sebagai bentuk pengakuan atas kinerjanya dan juga ukuran nilai karyawan terhadap para karyawan lainnya.

Menurut Suparyadi (2015) Kompensasi adalah total semua pendapatan yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang diberikannya pada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi untuk memacu, mempertahankan dan memotivasi pegawai. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri atas bayaran yang diterima dalam bentuk bonus, gaji, upah, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) mencakup seluruh reward finansial yang bukan termasuk macam-macam kompensasi langsung.

Selanjutnya, Sunyoto (2012) Kompensasi adalah keterkaitan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan membalas jasa pada karyawan agar memotivasi dan karyawan bisa mendapatkan tingkat kinerja yang diinginkan. Kompensasi juga merupakan bentuk imbalan perusahaan

terhadap karyawan dari prestasi yang telah diberikan karyawan dalam memenuhi tujuan perusahaan.

Aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni disiplin kerja, bentuk disiplin seseorang mencerminkan besarnya rasa taat dan patuh yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2013), Disiplin Kerja ialah strategi yang digunakan oleh manajemen dalam memotivasi staf agar mampu melampaui tuntutan organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryo (2013) Disiplin Kerja adalah kepatuhan pada aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi serta bersedia menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar peraturan yang sudah ada. Disiplin kerja sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu perusahaan memerlukan disiplin kerja sebagai upaya pencegahan penyimpangan dan kelalaian terkait pekerjaan.

Selain itu motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja merupakan situasi dan kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja untuk mendorong seseorang dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya. Dari sudut pandang karyawan motivasi yang mereka alami di tempat kerja memungkinkan mereka untuk menawarkan beragam evaluasi dari semua bidang motivasi. Ketika seorang karyawan menunjukkan pandangan yang positif, itu juga akan berdampak pada seberapa baik kinerjanya karena dapat memotivasi mereka dan membuat mereka merasa baik. Di sisi lain, ketika seorang karyawan menampilkan pandangan negatif, kinerjanya akan menurun..

Motivasi dapat menciptakan rasa seseorang individu yang berkeinginan untuk bekerja dengan baik serta senang dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang optimal dan juga motivasi menjadi lebih bermakna jika manajer ikut andil dalam memastikan karyawan mencapai tujuan organisasinya (Efendi & Desmiarti, 2021). Salah satu elemen terpenting dalam memastikan bahwa pekerja menyelesaikan pekerjaannya adalah motivasi kerja, karena motivasi kerja akan mendorong individu untuk bertanggung

jawab atas kinerja mereka sendiri pada tugas yang diberikan. Keadaan yang dirasakan karyawan berdasarkan kejiwaan dan sikap mental yang menjadikan energi untuk memfokuskan dan mengungkapkan perilakunya demi mencapai kebutuhan atas ketidakseimbangannya (Sastrohadiwiryo, 2013).

Dapat disimpulkan dari sumber-sumber yang disebutkan di atas bahwa sejumlah variabel, termasuk gaji, aturan kerja, dan motivasi, dapat memengaruhi kinerja karyawan. Faktor di atas jika memiliki kinerja yang baik, perusahaan akan optimal sehingga mengurangi hambatan karyawan dalam kegiatan berkerja.

PT. Bestprofit Futures ialah perusahaan yang beroperasi pada bidang jasa keuangan dengan reputasi baik bagi siapapun dan selalu mementingkan kepuasan pelanggan. Reputasi pada PT. Bestprofit Futures telah banyak dikenal oleh masyarakat dalam memberikan jasa keuangan dan telah lama berpengalaman dalam jasa ini, perusahaan ini resmi dan terdaftar di Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) sejak tahun 2004. Perusahaan ini mengutamakan kinerja karyawan karena kepuasan kerja pegawai dapat mempengaruhi kontribusi pegawai dalam bekerja. Jika pegawai berkontribusi baik tentu cita-cita PT. Bestprofit Futures tidak hanya angan-angan semata.

Pada hasil kinerja pegawai yang telah dilakukan terdapat beberapa aspek yang dinilai. Gejala permasalahan tersebut dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja pekerja sebelumnya. Data kinerja karyawan PT. Bestprofit Futures, yang mencakup sejumlah komponen penilaian 2019–2021 dengan tujuan memenuhi target 100%, ditunjukkan di bawah ini.

**Tabel 1.1**

**Kinerja Karyawan PT. Bestprofit Futures periode 2019-2021**

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang di tentukan perusahaan	100%	90%	86%	82%
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan persyaratan kualitas kerja perusahaan	100%	88%	85%	82%
3	Mampu berkolaborasi secara efektif dalam pekerjaan	100%	85%	83%	80%
4	Berkontribusi dengan baik kepada tim	100%	85%	83%	80%
5	Memiliki rasa tanggung jawab yang kuat	100%	90%	88%	85%
	Rata-rata Kinerja Karyawan	100%	87,6%	85%	81,8%

Sumber: PT. Bestprofit Futures

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan berfluktuasi ke bawah dari tahun 2019 hingga 2021. Sesuai dengan data di atas kinerja karyawan pada PT. Bestprofit Futures belum dapat dikatakan optimal karena target kinerja karyawan belum mencapai 100%. Pembahasan penelitian ini mengacu pada **“PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BESTPROFIT FUTURES”**.

**B. Rumusan Masalah**

Sebagai hasil dari informasi latar belakang yang diberikan di atas, masalah pada penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bestprofit Futures?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bestprofit Futures?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bestprofit Futures?

### C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bestprofit Futures
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bestprofit Futures
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bestprofit Futures

Adapun kegunaan penelitian sebagai berikut :

#### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti dalam memahami pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi suatu perusahaan yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Pembaca

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi di lingkungan akademik bagi pembaca yang melakukan penelitian di bidang yang sama.

