

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para karyawan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara mikro, pada hakekatnya adalah upaya untuk merencanakan, meningkatkan kemampuan dan mengolah tenaga kerja atau karyawan, sehingga diperoleh kinerja yang tinggi (Hidayah dan Kukuh, 2011).

Kinerja karyawan adalah prestasi baik kualitas maupun kuantitas karyawan atau perilaku riil karyawan sesuai tanggung jawab nya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dalam proses manajemen organisasi secara total dimana hasil kerja tersebut sebagai bukti secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan) sesuai peranannya di dalam perusahaan (Krisnanda, 2014). Kinerja karyawan dapat didorong antara lain melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Meningkatnya kompensasi yang diberikan maka semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin (Damayanti, dkk, 2013).

Kinerja karyawan yang tinggi akan membawa keberhasilan perusahaan. Identifikasi permasalahan-permasalahan yang ada adalah kurang adanya hubungan yang kondusif: artinya karyawan tampak sangat takut bila bertemu/berdiskusi dengan pimpinan, kurang adanya kepedulian terhadap tujuan

organisasi, belum adanya penilaian kemampuan kerja sehingga antara karyawan yang rajin dengan yang malas perlakuan nya sama, karyawan kurang berfikir positif bila muncul konflik di tempat kerja. Peningkatan kinerja memerlukan adanya sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas, sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas cenderung memiliki kinerja yang baik. Dalam penelitian ini diungkap beberapa permasalahan di Dealer CV Putra Utama Motor perbaiki dalam permasalahan. Atas dasar hal tersebut di atas, maka penelitian akan melakukan kajian berkaitan dengan kinerja karyawan di Dealer CV Putra Utama Motor Cabang Ngadirojo Kabupaten Wonogiri.

Arsyad (2014) mengatakan disiplin kerja adalah salah satu faktor dapat meningkatkan produktivitas secara drastis. Disiplin kerja menurut (Nitisemito 2000:199). Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari rasa tanggung jawab yang besar seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti, Disiplin Kerja yang terjadi di Dealer CV Putra Utama Motor Cabang Ngadirojo Kabupaten wonogiri yaitu, adanya ketidak disiplin karyawan pada saat mengantar pesanan atau produk sepeda motor pada pelanggan yang tidak tepat waktu dari kesepakatan awal.

Menurut Yusuf (2015) yang di maksud dengan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain: atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti, Motivasi Kerja di Dealer CV Putra Utama Motor Cabang Ngadirojo Kabupaten Wonogiri yaitu, karyawan harus diperintah dulu oleh atasan agar bisa bekerja dengan baik dan karyawan kurangnya tanggung jawab atas pekerjaannya.

Kompensasi merupakan segala pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan terhadap karyawan (Hasibuan, 2003). Sunyoto (2012:29) menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Hasibuan (2009:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. (Wibowo 2007 : 348).

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti, Motivasi Kerja di Dealer CV Putra Utama Motor Cabang Ngadirojo Kabupaten Wonogiri yaitu kurangnya kepedulian atasan kepada bawahan karena jika karyawan sudah menjual produk sesuai target atasan tidak memberikan reward kepada karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian mengambil judul **“ Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Di Dealer CV Putra Utama Motor Cabang Ngadirojo Kabupaten Wonogiri”**.

B. Rumusan Masalah

- 1 Apakah ada pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dealer CV Putra Utama Motor cabang Ngadirojo kabupaten Wonogiri?
- 2 Apakah ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dealer CV Putra Utama Motor cabang Ngadirojo kabupaten Wonogiri?
- 3 Apakah ada pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di dealer CV Putra Utama Motor cabang Ngadirojo kabupaten Wonogiri?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, antar lain:

- 1 Penelitian variabel kinerja karyawan hanya dibatasi dan dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi.
- 2 Lokasi penelitian ini hanya dibatasi di dealer CV Putra Utama Motor cabang Ngadirojo kabupaten Wonogiri.

D. Tujuan Penelitian

- 1 Mengetahu secara empiris disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di dealer CV Putra Utama Motor cabang Ngadirojo kabupaten Wonogiri.
- 2 Mengetahui secara empiris motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV dealer Putra Utama Motor cabang Ngadirojo kabupaten Wonogiri.
- 3 Mengetahui secara empiris kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di dealer CV Putra Utama Motor cabang Ngadirojo kabupaten Wonogiri.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadikan pedoman dalam pelaksanaan disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi bagi perusahaan untuk mengetahui arti penting masing-masing aspek tersebut.

2. Bagi STIE AUB

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan bidang manajemen. Khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan organisasi yang memiliki masalah yang sama.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini yang terdiri dari 5 bagian dengan urutannya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini bersisi mengenai uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang berkaitan dengan penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini bersisi mengenai lokasi penelitian dan objek penelitian, definisi variabel operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini bersisi mengenai gambaran objek penelitian, deskripsi data, serta hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN