

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menjalankan kegiatan bisnis baik berupa barang maupun jasa, yang dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin maju, perusahaan lebih dituntut dapat menghadapi persaingan-persaingan pasar baik pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Terlebih lagi sekarang Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) atau dalam bahasa Inggris Asean Economic Community (AEC) sudah memasuki Indonesia. Para pedagang maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis di seluruh Indonesia diharapkan untuk mempersiapkan diri mereka dalam melaksanakan persaingan dagang dengan negara-negara ASEAN.

Untuk menghadapi persaingan-persaingan tersebut maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi untuk memajukan bisnisnya. Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah modal dan memegang peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan dalam bisnisnya akan diketahui dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya, karena dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka dapat tercapai tujuan perusahaan.

Faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah faktor manusia, yaitu karyawan. Setiap karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi dan baik maka dapat ikut serta dalam pencapaian tujuan dan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan perusahaan. Keikutsertaan pemimpin dalam pemberian arahan tentang pekerjaan yang dilakukan karyawan dan pemberian dukungan adalah salah satu faktor untuk membentuk kinerja karyawan yang tinggi dan baik. Disamping faktor tersebut terdapat faktor-faktor lainnya, seperti situasi tempat kerja yang kondusif dan nyaman, pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang sesuai dengan karyawan baik berupa uang maupun reward, dan penciptaan disiplin kerja yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2012:9). Dapat dikatakan bahwa kinerja yang tinggi dan baik akan memberikan profit bagi perusahaan sehingga mencapai tujuannya, sedangkan sebaliknya kinerja yang rendah dan buruk hanya akan memberikan kerugian bagi perusahaan dan tujuan tidak tercapai dengan baik. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia maka perusahaan harus dapat mengelola dan memanfaatkan SDM nya sebaik mungkin agar mempunyai kinerja yang tinggi dan baik. Salah satunya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi sebagai bentuk balas jasa yang sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan yang telah dilakukan mereka kepada perusahaan.

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

Peningkatan kinerja karyawan dapat juga dilakukan dengan meningkatkan motivasi karyawan. Setiap karyawan memiliki potensi prestasi kerja. Cara untuk mengerahkan prestasi kerja yang dimiliki secara optimal antara lain dengan memberikan motivasi sebagai pendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan tekun sehingga tercapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2011:109).

Disamping kompensasi dan motivasi, peningkatan kinerja juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja karyawan, karena apabila dalam pengelolaan disiplin kerja dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan ketaatan atau kepatuhan karyawan terhadap aturan-aturan perusahaan yang berlaku. Untuk itu pemimpin harus mengontrol dan mengawasi semua tindak perilaku setiap karyawannya pada saat mereka bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193).

PT.Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Kantor Pos Wonogiri sendiri didirikan pada tahun 1955 beserta kantor pos kawedanan lainnya, yaitu Jatisrono, Purwantoro, Wuryantoro, Baturetno dan Tirtomoyo sebagai kantor pos pembantu dibawah operasional Kantor Pos Solo 57100. Pada tahun 1977 Kantor Pos Wonogiri dipercaya menjadi Kantor Pos Periksa dengan operasional sendiri membawahi Kantor Pos Pembantu wilayah Wonogiri, yang dipimpin oleh seorang kepala kantor dibantu 20 orang pegawai. Kemudian mulai tahun 1985 hingga 2009 bertambah kantor pos pembantu lainnya, yaitu Ngadirojo, Nguntoronadi, Eromoko, Selogiri, Giriwoyo, Sidoharjo, Batuwarno, Manyaran, Slogohimo, Bulukerto, Giritontro, Jatiroto, Jatipurno, Girimarto, Kismantoro. Selain itu terdapat 3 LE yaitu LE Puh Pelem, LE Paranggupito, dan LE Karang Tengah.

Dengan adanya perkembangan teknologi, Kantor Pos Wonogiri memasuki dunia persaingan yang ketat, karena sekarang banyak perusahaan-perusahaan yang berdiri dalam bidang jasa. Dengan adanya perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama maka Kantor Pos Wonogiri harus meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan. Langkah utamanya yaitu dengan mengelola kinerja karyawan yang baik. Berkenaan dengan hal tersebut, maka diperlukan adanya pemberian kompensasi yang sesuai, pemberian motivasi sebagai pendorong semangat bekerja, dan menciptakan disiplin kerja untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka diambil judul penelitian yaitu : **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.POS INDONESIA KANTOR POS WONOGIRI.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri ?
4. Apakah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama untuk ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pemberian kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja. Mahasiswa manajemen dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, juga dapat berguna sebagai informasi bagi peneliti-peneliti lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi dan bahan masukan bagi Kantor Pos Wonogiri dalam hal meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

E. Sistematika Penulisan**BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori dari masing-masing variabel penelitian dan mengenai beberapa penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang hipotesis, kerangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, pengujian data dan hipotesis, serta hasil pengujian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran-saran dari penulis yang bersifat membangun untuk pihak yang bersangkutan.