

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tumpuan bagi organisasi untuk dapat bertahan salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal. Walaupun banyak sarana dan prasarana yang modern tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian kunci pokok dalam suatu organisasi sangat tergantung dengan sumber daya manusia dan kinerja yang baik dari karyawan organisasi tersebut. Oleh sebab itu perusahaan harus mengerti untuk memuaskan karyawannya sebab kepuasan karyawan menjadi pokok untuk terciptanya karyawan yang berkualitas tinggi dan akan memberikan kinerja yang baik bagi organisasi tersebut.

Kinerja menurut Prawirosentono (1999:2) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart maka kinerjanya tergolong baik dan jika seseorang memberikan hasil pekerjaan yang tidak sesuai standart maka kinerjanya tergolong buruk.

Kinerja yang rendah akan berpengaruh pada tidak tercapainya tujuan organisasi sedangkan kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Motivasi menjadi salah satu hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Zameer,dkk (2014) menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri minuman di Pakistan. Ini berarti perusahaan harus memotivasi kepada karyawan agar karyawan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka

akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Dhermawan,dkk (2012) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi dan kompensasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam pemerintahan

tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Universitas Muhammadiyah Surakarta memiliki tenaga kerja atau karyawan yang memiliki motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja yang beragam. Oleh karena itu melalui penelitian ini akan dikaji apakah motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta“

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian Tindow,dkk (2014) adapun perbedaannya adalah obyek yang diteliti dan teknik pengambilan sampel. Penelitian yang dilakukan Tindow,dkk (2014) mengambil obyek PT. Bank Sulut Cabang Calaca, sedangkan penelitian ini mengambil obyek pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. Pada penelitian Tindow,dkk (2014) teknik pengambilan sampelnya menggunakan *sampling jenuh*, sedangkan penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang dikemukakan dalam perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mencari bukti empiris tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta?
2. Untuk mencari bukti empiris tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta?
3. Untuk mencari bukti empiris tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta?

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat bagi organisasi

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau rekomendasi dalam menerapkan motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja yang sesuai dan bagaimana memotivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

## 2. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti dan dapat lebih mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Manfaat bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca dan sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian mempunyai maksud untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian. Penelitian ini terbagi dari lima bab yaitu bab pendahuluan, bab tinjauan pustaka, bab metode penelitian, bab analisis data dan pembahasan, dan bab penutup.

### **BAB I Pendahuluan**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan dan mengenai pengertian kinerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Pengertian Motivasi, Tujuan motivasi, Pengertian kompensasi, Tujuan kompensasi, pengertian disiplin kerja, Penelitian terdahulu, Pengembangan hipotesis dan model penelitian.

## BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan dari populasi, sampel, dan sampling, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

## BAB IV Metode Analisis Data dan Pembahasan

Dalam bab ini akan dibahas gambaran umum Universitas Muhammadiyah Surakarta, data-data yang diperoleh dari hasil kuesioner, hasil analisis dan pembahasan.

## BAB V Penutup

Bab ini merupakan akhir penelitian penulis membuat kesimpulan dari hasil analisa kemudian memberikan saran atau masukan mengenai sesuatu hal yang dapat berguna demi kemajuan Universitas Muhammadiyah Surakarta untuk masa yang akan datang.