BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga (Olusegun et al., 2014). Tak jarang, perusahaan hanya mengganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah mahluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan (Gaffar, 2012).

Perusahan yang besar merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh ditengah persaingan pasar yang semakin menglobal yang ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dibidangnya selain modal yang tak kalah pentingnya untuk dapat menggerakkan perekonomian perusahaan (Hermita, 2011). Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya

dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagi tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat dilakukan (Khuzaeni dan Solimun, 2013).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi, seperti kompensasi, disiplin kerja yang diterapkan dengan baik, dan motivasi. Tentunya setiap instansi memerlukan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan semangat kerja pada diri pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dan membuat nyaman. Namun dalam kenyataannya pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kinerja mereka belum memuaskan, akibatnya tujuan instansi tidak tercapai (Mathis and Jackson, 2006).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, dengan kata lain arti motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang agar mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan moral karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan (Mathis and Jackson, 2006).

Kompensasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan (Dessler, 2009:125). Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Sedarmayanti, 2001).

Faktor disiplin kerja perlu menjadi perhatian yang serius dalam menigkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (Harlie, 2012). Keith Davis dalam Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standards". Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Haiman dalam Nawawi (2006) juga mengatakan "disiplin adalah suatu sikap kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima (Baharuddin et al., 2012). Ketiga pendapat tersebut memberikan penegasan bahwa disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam

perkembangan karakteristik kepribadian seorang pegawai seperti tanggung jawab, ketekunan, percaya diri, dan sifat mengontrol diri juga dapat serta dapat mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja.

Kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta dapat memberikan performa karyawan yang prima secara lebih profesional kepada para konsumennya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta)".

B. Rumusan Masalah

- Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.
 Andalan *Finance* Cab. Surakarta?
- 2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta?
- 3. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta?
- 4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

 Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Finance Cab. Surakarta.

- Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.
 Andalan Finance Cab. Surakarta.
- 3. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta.
- Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.
 Andalan Finance Cab. Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia untuk saat ini maupun dimasa yang akan datang khususnya PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta agar dapat terus memiliki karyawan dengan kinerja yang memuaskan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia, serta dapat berguna bagi PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta dalam penerapan memotivasi, pemberian kompensasi yang adil, pemberian insentif, serta penerapan disiplin kerja sebagai variabel utama dalam proses memiliki karyawan dengan kinerja yang memuaskan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan, penelitian ini diususn secara sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian mengenai tinjauan teori yang melandasi pemikiran, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pegambilan sampel, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini berisi tentang karakteristik responden, deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN