

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di era globalisasi yang semakin maju dari waktu ke waktu, menjadikan organisasi atau perusahaan bersaing untuk mempertahankan kelangsungan perusahaannya di masa mendatang. Organisasi atau perusahaan dapat diartikan sebagai tempat dimana para anggotanya dapat bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan benar, jika organisasi tersebut mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya. Oleh sebab itu, peranan dari sumber daya merupakan suatu hal yang terpenting untuk kelangsungan perusahaan tersebut.

Salah satu sumber daya yang terpenting dalam suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Suatu perusahaan harus memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia merupakan suatu penggerak dalam organisasi. Sumber daya manusia pada organisasi dapat disebut sebagai karyawan, peran karyawan pada organisasi yaitu sebagai pengelola, pemikir, perencana dan pengendali aktivitas pada organisasi. SDM yang sehat jasmani, rohani, berbudi luhur dan berkualitas tinggi akan dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi. Oleh karena itu,

salah satu fungsi mengembangkan sumber daya manusia adalah supaya terdapat kualitas yang sesuai diharapkan oleh organisasi.

Suatu organisasi harus mendorong karyawannya untuk bekerja dengan baik, karena dengan karyawan yang bekerja dengan baik pada organisasi pastinya akan tercapai hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik pula pada organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Dengan demikian, kinerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan untuk menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar (Nawa dan Kempa, 2017).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Parwoto *et al* (2017) salah satu cara meningkatkan kinerja adalah dengan pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan, karena setiap orang yang bekerja pada organisasi tidak lepas dari motif keuntungan atau manfaat yang diperoleh dari bekerja. Kompensasi memiliki tujuan yaitu untuk menciptakan kesadaran setiap individu untuk bersedia bekerja sama dengan perusahaan (Nawa dan Kempa, 2017). Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat berupa gaji, upah, insentif, tunjangan maupun fasilitas yang diberikan organisasi. Pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan haruslah diperhatikan karena pemberian kompensasi yang memadai kepada karyawan dapat memaksimalkan kinerja karyawan, sehingga tujuan-tujuan dari

organisasi akan segera tercapai. Jadi, pemberian kompensasi sangatlah penting karena dapat merubah sikap karyawan dalam bekerja.

Sikap disiplin kerja perlu diterapkan bagi karyawan. Mendisiplinkan karyawan adalah hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap patuh atau hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang telah dibuat oleh organisasi, sehingga karyawan dengan sukarela menyesuaikan diri dan mengikuti peraturan dan ketetapan pada perusahaan. Disiplin berperan dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal (Datul dan Sunuharyo, 2018). Menurut Nawa dan Kempa (2017) dengan karyawan yang mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Jadi, sikap kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan mutlak di miliki oleh setiap karyawan.

Komitmen organisasional juga menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, komitmen organisasional akan muncul setelah karyawan merasa memiliki rasa nyaman dengan kondisi kerja pada perusahaan, maka karyawan akan memberikan suatu ikatan atau timbal balik kepada perusahaan yang dikenal dengan istilah komitmen. Menurut Wahyudi dan Sudibya (2016) komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan dan partisipasi karyawan yang tinggi pada organisasi dalam rangka mencapai

tujuan secara efektif dan efisien. Komitmen organisasional juga berhubungan dengan sikap karyawan, karena karyawan yang telah berkomitmen penuh terhadap organisasinya, mereka akan cenderung bersikap bertanggung jawab, loyalitas dan mengabdikan penuh kepada perusahaan. Adanya suatu komitmen organisasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tingginya karyawan yang berkomitmen terhadap pekerjaannya, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sehingga dapat mencapai target-target dan tujuan dari perusahaan.

Dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal, yaitu dapat dicapai dengan melalui *self efficacy* atau efikasi diri. Menurut Setyabudi *et al* (2018) keyakinan karyawan akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasannya secara tepat waktu dapat disebut sebagai *self efficacy*. *Self efficacy* juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya (Ary dan Sriati, 2019). *Self efficacy* merupakan seseorang yang memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki rasa percaya dan keyakinan terhadap diri sendiri ini sangat diperlukan oleh perusahaan, karena dapat mendorong karyawan untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.

Penelitian sebelumnya yang terkait, yaitu Nawa dan Kempa (2017) dengan penelitiannya yaitu pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah

Nusa Tenggara Timur. Dengan hasil variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wahyudi dan Sudibya (2016) dengan penelitiannya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Natya Hotel Kuta Bali yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Natya Hotel Kuta Bali.

Selanjutnya Ary dan Sriathi (2019) dengan penelitiannya mengenai pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Ramayan Mal Bali. Hasil dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, komitmen organisasional dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Nawa dan Kempa (2017). Dalam penelitian tersebut, dibahas mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Nusa Tenggara Timur. Penelitian yang dilakukan ini mereplikasi dari penelitian di atas. Perbedaannya penelitian ini memberikan sebuah struktur yang didalamnya mengkaji 4 variabel dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut

antara lain kompensasi, disiplin kerja, komitmen organisasional dan *self efficacy*. Penelitian sebelumnya mengambil daerah penelitian PT. PLN (PERSERO) Wilayah Nusa Tenggara Timur, sedangkan dalam penelitian ini mengambil daerah penelitian Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kabupaten Boyolali Jawa Tengah.

Pentingnya melakukan penelitian kembali mengenai kinerja karyawan dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu suatu keberhasilan pada organisasi atau perusahaan. Sehingga organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu: kompensasi, disiplin kerja, komitmen organisasional dan *self efficacy* yang diharapkan karyawan dapat memiliki pemahaman mengenai tugas dan fungsinya pada organisasi dan dapat menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kabupaten Boyolali Jawa Tengah).**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penggunanya, antara lain:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, wawasan serta informasi pada lingkungan akademis dan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi KPP Pratama Boyolali

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama mengenai kompensasi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan *self efficacy* dan terhadap kinerja karyawan, sehingga suasana nyaman dan kondusif akan tercipta saat bekerja.

### b. Bagi Peneliti

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi peneliti di bidang kinerja. Terutama mengenai kompensasi, disiplin kerja, komitmen organisasional dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

### c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan referensi lebih lanjut dalam penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran penelitian yang lebih jelas dan agar mempermudah bagi pembaca dalam memahami penulisan pada penelitian ini. Dari masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:



## BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan tentang landasan teori yang mendeskripsikan teoritis variabel penelitian yang meliputi kompensasi, disiplin kerja, komitmen organisasional dan *self efficacy* penelitian terdahulu, model pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan teknik analisis data.

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi gambaran umum hasil penelitian, pengujian kualitas pengumpulan data, hasil pengujian asumsi, dan hasil pengujian hipotesis.

## BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi simpulan dan saran-saran bagi penelitian berikutnya.