

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap bisnis harus bersaing satu sama lain untuk memuaskan keinginan dan kebutuhan pelanggan. Perusahaan mengantisipasi memiliki hubungan yang kuat dengan para pemangku kepentingan sebagai hasil dari semua strategi yang telah dikembangkan. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset penunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik. Sudah selajaknya, sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Pada intinya, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam merencanakan, mengelola, dan mengevaluasi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini dapat dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal perusahaan saat melakukan pengendalian sumber daya manusia. Salah satunya adalah pengaruh peraturan perusahaan dan kompensasi yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan turun, kualitas output juga akan turun. Dalam hal ini, perusahaan harus menyesuaikan kompensasi, meningkatkan pengawasan terhadap motivasi kerja, dan meningkatkan disiplin kerja.

karena kinerja karyawan yang lebih rendah, yang pada gilirannya menyebabkan produksi yang lebih rendah. Untuk meningkatkan kinerja, seorang pemimpin perusahaan harus menyadari pentingnya motivasi dan disiplin kerja. Selain itu, bisnis harus memastikan bahwa pekerja menerima kompensasi yang sesuai. Hal ini disebabkan karyawan akan mengalami rasa tanggung jawab atas perbuatannya sebagai akibat dari motivasi dan disiplin kerja, serta pemberian kompensasi yang memadai akan meningkatkan kepercayaan terhadap usaha sehingga dapat meningkatkan produksi.

Kinerja karyawan ini tergantung pada kinerja pimpinan perusahaan. Pekerja akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik jika seorang pemimpin memberikan instruksi yang jelas dan menempatkannya pada tempat yang tepat. Etos kerja yang kuat dapat menunjukkan kinerja karyawan yang baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan sukses. Selain itu, perusahaan dapat menderita sebagai akibat dari hasil produksi yang lebih rendah jika kinerja karyawan menurun. Karena karyawan adalah bagian penting dari sumber daya manusia bisnis, manajemen mereka harus hati-hati dan profesional. Perusahaan akan dapat mencapai keseimbangan antara sumber daya internalnya, seperti kemampuan dan tujuannya, dan kebutuhan tenaga kerjanya jika manajemen sumber daya manusia diterapkan.

Salah satu cara perusahaan dapat membantu pekerjanya adalah melalui kompensasi di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi ini, yang dapat meningkatkan atau menurunkan motivasi.

Perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi karyawan. Kompensasi perusahaan ini harus solid, jujur, dan adil. Karyawan mungkin tidak puas dengan

kompensasi mereka jika mereka yakin itu tidak adil, yang dapat menyebabkan karyawan yang baik keluar dari bisnis. Akibatnya, agar bisnis dapat mempertahankan karyawan yang baik, sistem kompensasi perlu diatur sedemikian rupa sehingga membuat mereka merasa dihargai dan mendorong mereka untuk tetap bersama perusahaan. Kebijakan kompensasi perusahaan bertujuan untuk lebih memotivasi karyawan untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi.

Disiplin kerja mengacu pada tindakan yang dilakukan karyawan di perusahaan, seperti mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan atau organisasi. Bisnis yang disiplin kerja akan memiliki keunggulan tersendiri dalam mendorong dan membantu sumber daya manusianya untuk lebih produktif. Bisnis-bisnis ini juga diharapkan berkinerja baik agar karyawannya menjadi nilai tambah bagi bisnis dan meningkatkan kualitas outputnya.

Motivasi kerja karyawan sebenarnya bersumber dari kebutuhan dan keinginan yang merupakan salah satu hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Seorang karyawan akan bersedia bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Dorongan ini bisa datang dari dalam atau dari orang lain. Seorang karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi akan bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Jika sumber daya manusia perusahaan ini juga berkinerja buruk, maka tidak akan berjalan dengan baik. Sebaliknya, motivasi yang tumbuh akibat adanya dorongan dari orang lain, seperti pemenuhan kebutuhan keluarga, mendapat dukungan dari rekan kerja atau teman, dan menerima penghargaan dari pimpinan perusahaan atau organisasi, merupakan sesuatu yang penting yang bersumber dari dalam diri sendiri. Sederhananya, kemampuan organisasi atau perusahaan untuk mendukung

keberhasilan bisnis melalui motivasi kerja karyawannya dapat menjadi aset yang signifikan.

Since its inception in 2011, SOE Convection Company has provided services in the convection and screen printing industries. In their respective fields, adequate and dependable management and human resources support SOE Convection. SOE Convection is dedicated to growing a business that offers products and services of the highest quality and reliability.

Dalam hal ini, para pelaku usaha SOE Konveksi harus lebih memperhatikan pemilihan karyawan yang merupakan manajer-manajer yang terampil guna memaksimalkan kinerja karyawan. Perusahaan SOE Konveksi perlu dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dapat mempengaruhi atau mendorong seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal. Faktor individu seperti kebutuhan, sikap, dan kemampuan dapat berdampak pada motivasi karyawan. sedangkan persoalan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji dan upah, bimbingan pengawasan dari atasan, pengakuan, dan penghargaan.

Tabel 1.1
Persentase Ketidakhadiran Karyawan
SOE Konveksi
Juni 2022 - September 2022

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Seharusnya	Absensi Karyawan	Jumlah Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
Juni	47 orang	25 Hari	1175 Hari	34 Orang	1141 Hari	2,89%
Juli	47 orang	26 Hari	1222 Hari	29 Orang	1193 Hari	2,37%
Agustus	47 orang	27	1269 Hari	36 Orang	1233 Hari	2,83%

		Hari				
September	47 orang	25 Hari	1175 Hari	43 Orang	1132 Hari	3,65%

Sumber : Perusahaan SOE Konveksi Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan ini termasuk kedalam kategori yang paling tinggi dibandingkan dengan 3 bulan sebelumnya, hal ini disebabkan karena berbagai faktor, seperti kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga karyawan juga kurang loyalitas terhadap perusahaan, rendahnya motivasi dan disiplin kerja yang membuat karyawan enggan menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya pada perusahaan. Semua itu adalah hal yang menjadi dasar dalam menentukan kinerja karyawan. Apabila ketidakhadiran karyawan semakin tinggi, maka akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan lain sehingga kinerja karyawan akan menurun.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sumber daya manusia pada perusahaan SOE Konveksi yang terletak di Jln. Sawunggaling Gg.05, Mojoanyar, Kec. Bareng, Kab. Jombang dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan SOE Konveksi Jombang”** Agar perusahaan perumahan perseorangan ini dapat menjadi perusahaan yang lebih besar dan lebih berkembang sehingga dapat membantu menambah pendapatan masyarakat sekitarnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan SOE Konveksi?
2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan SOE Konveksi?
3. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan SOE Konveksi?
4. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan SOE Konveksi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuan penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan SOE Konveksi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan SOE Konveksi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan SOE Konveksi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan SOE Konveksi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, evaluasi dan juga referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan beserta penelitian serupa yang berkaitan dengan sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh antara kompensasi, motivasi dan juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, agar menjadi sebuah pengetahuan yang lebih sempurna.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti untuk menjelaskan mengenai kinerja karyawan terutama mengenai kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Serta pengimplementasian teori yang telah didapatkan dalam bangku perkuliahan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan dapat memberikan manfaat kepada Perusahaan SOE Konveksi untuk dijadikan bahan evaluasi dan juga referensi dalam mengembangkan Potensi sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi hasil produksi perusahaan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan penelitian selanjutnya yang disarankan agar peneliti dapat menambah variabel maupun indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian sejenis dapat dijangkau dengan lebih rinci dan lebih luas.