

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menurut Sinaga (2022) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja yang berkualitas memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya penting bagi suatu perusahaan karena memiliki energi, bakat dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan orang-orang yang bekerja untuk mencapai keuntungan yang optimal dan mencapai tujuan bersama. Hubungan atasan dengan staff saling menguntungkan dan saling bergantung, tidak mungkin seorang atasan melakukan sendiri tanpa seorang staff, dan tidak mungkin seorang staff bekerja tanpa seorang atasan. Karena adanya ketergantungan antara keduanya, kinerja karyawan akan menentukan kemajuan perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, efektifitas dan efisiensi suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Di era globalisasi yang penuh dengan adanya berbagai persaingan, mendorong setiap karyawan memiliki berbagai keterampilan khusus yang berguna dan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga dapat berkontribusi bagi perusahaan demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Agustriani et

al., (2022) kinerja adalah dampak yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Karyawan merupakan unsur terpenting bagi perusahaan, karena seluruh kegiatan operasional dijalankan oleh karyawan, sehingga apabila kinerja karyawan menurun akan memberikan dampak bagi kinerja perusahaan. Tercapainya kinerja karyawan yang baik merupakan pencapaian dari sebuah perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis melakukan wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) tentang permasalahan di PT Potro Joyo Utomo yaitu kinerja karyawan yang menurun di tahun 2024. Berikut data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2023 dan 2024 dijelaskan pada tabel 1.1.

**Tabel 1. 1**

**Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023-2024**

Unsur yang dinilai	Penilaian Kinerja		Keterangan	%
	Nilai Rata-Rata Tahun 2023	Nilai Rata-Rata Tahun 2024		
Kualitas Kerja	84	80	Menurun	4%
Kuantitas Kerja	92	85	Menurun	7%
Tanggung jawab	85	78	Menurun	7%
Inisiatif	90	85	Menurun	5%
<b>RataRata</b>	<b>88</b>	<b>82</b>	<b>Menurun</b>	<b>6%</b>

Sumber : Pengelola Karyawan di PT Potro Joyo Utomo

Keterangan penilaian:

>90 = Sangat Baik

85-89 = Baik

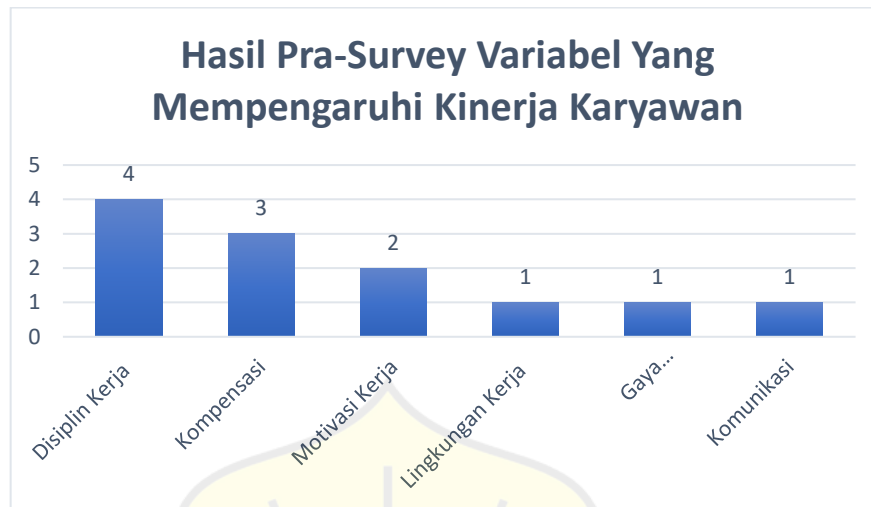
84-80 = Kurang Baik

< 80 = Sangat Tidak Baik

Evaluasi kinerja pada tahun 2023 dan 2024 menunjukkan adanya penurunan pada penilaian kinerja dari 4 komponen penilaian ada komponen yang mengalami penurunan paling tinggi yaitu kualitas kerja dan tanggung jawab mengalami penurunan sampai 7%. Kinerja karyawan sangat penting untuk perusahaan maupun secara individu, kinerja karyawan sangat penting untuk perusahaan dikarenakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan, karyawan yang mampu mengerjakan tugas secara efisien dan efektif berdampak pada meningkatnya pada meningkatnya produktifitas karyawan, kalau kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan buruk maka produktifitas perusahaan juga menjadi buruk dan menngancam keberhasilan suatu perusahaan sehingga dapat mengakibatkan sesuatu yang serius seperti perusahaan gulung tikar. Secara individu kinerja karyawan juga sangat penting dalam eangka untuk meningkatkan karir, jika kinerja karyawan baik atau meningkat kemungkinan besar karyawan tersebut akan mendapat insentif dari hasil kerja kerasnya dan akan dipromosikan untuk naik jabatan, sebaliknya jika kinerja karyawan buruk

dan menurun secara terus menerus karyawan tersebut bisa mengalami masalah serius seperti diberhentikan. Meskipun penilaian kinerja pegawai masih dalam kategori baik tetapi terdapat beberapa penurunan kinerja pegawai, dimana kategori kualitas kerja mengalami penurunan sebesar 4%, Kategori kuantitas kerja memiliki penurunan sebesar 7%, kategori tanggung jawab mengalami penurunan sebesar 7%, dan kategori inisiatif mengalami penurunan sebesar 5%. Penurunan kinerja ini perlu menjadi perhatian untuk perbaikan selanjutnya, baik dalam aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, maupun inisiatif karyawan.

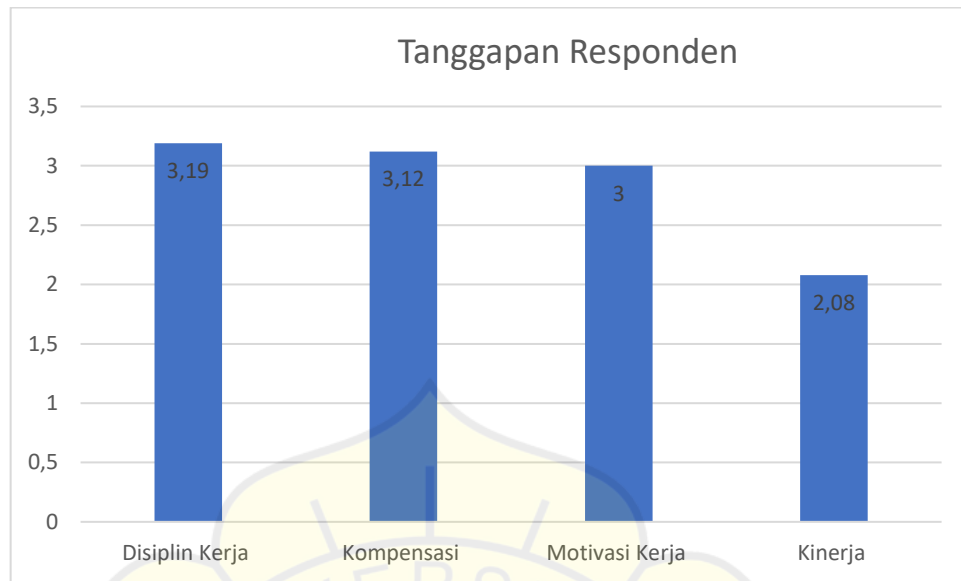
Berdasarkan masalah tersebut peneliti tertarik untuk meneliti terkait kinerja karyawan dan variabel variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, berikut ini telah dilakukan pra-survey sebanyak 20% dari populasi yaitu 12 karyawan dari jumlah total 60 karyawan. melakukan sebuah survei awal terhadap pegawai di PT Potro Joyo Utomo terkait dengan kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasil pra survey telah diolah dan dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut.



Sumber : Data Diolah oleh Penulis 2025

**Gambar 1. 1 Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Berdasarkan diagram hasil pra survei pada Gambar 1.1 variabel yang diduga dari 7 variabel terdapat 3 variabel yang dipilih oleh responden sehingga penulis menetapkan penelitian ini dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POTRO JOYO UTOMO” pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja sebanyak 4 karyawan, kemudian kompensasi sebanyak 3 karyawan dan motivasi kerja sebanyak 2 karyawan. Variabel-variabel ini yang akan dijadikan acuan untuk variabel independen dalam penelitian ini. Selanjutnya penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada pimpinan divisi HRD untuk menunjukkan kinerja karyawan PT Potro Joyo Utomo untuk mengetahui tanggapan mengenai pengukuran kinerja karyawan dengan variabel disiplin kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja dengan hasil sebagai berikut :



Sumber : Data Diolah oleh Penulis 2025

**Gambar 1. 2 Tanggapan Responden**

Berdasarkan grafik pada gambar 1.2 menunjukkan bahwa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT Potro Joyo Utomo disiplin kerja ( $X_1$ ) mempunyai rata-rata sebesar 3,19 berdasarkan skala interval berarti disiplin kerja dalam kategori cukup tinggi, sedangkan untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) dengan nilai rata-rata 3,12 menunjukkan bahwa kompensasi dalam kategori cukup tinggi, kemudian motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan nilai rata-rata 3,00 menunjukkan bahwa motivasi kerja menunjukkan kategori cukup tinggi, sementara kinerja ( $Y$ ) dengan nilai rata-rata 2,08 yang artinya kinerja dalam kategori rendah. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Potro Joyo Utomo".

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumus Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penilaian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Disiplin karyawan pada PT Potro Joyo Utomo sangat baik dan kinerja karyawan rendah.
2. Kompensasi karyawan pada PT Potro Joyo Utomo dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan rendah.
3. Motivasi kerja pada PT. Potro Joto Utomo cukup tinggi dan kinerja karyawan rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh staf karywan PT Potro Joyo Utomo.

### 1.3 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh variabel disiplin kerja, kompensasi, motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Potro Joyo Utomo?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Potro Joyo Utomo?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Potro Joyo Utomo?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Potro Joyo Utomo?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Potro Joyo Utomo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Potro Joyo Utomo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Potro Joyo Utomo.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Potro Joyo Utomo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Bagi PT Potro Joyo Utomo, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam merancang kebijakan motivasi dan sistem kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

