

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah tempat memproduksi barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat luas. Perusahaan berfungsi untuk menggerakkan perekonomian suatu negara. Perusahaan juga didefinisikan sebagai organisasi berbadan hukum yang mengadakan transaksi atau usaha. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perusahaan adalah kegiatan yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan.

Dengan berkembangnya zaman yang semakin pesat, setiap perusahaan atau organisasi diharuskan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan efektivitas perusahaan atau organisasi. Efektivitas perusahaan atau organisasi dapat tercapai apabila memiliki sumber daya manusia yang efektif sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan dalam organisasi, (Rahmawanti dkk., 2014)

Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong meningkatkan efektivitas organisasi. Motivasi juga merupakan sebuah perangsang untuk meningkatkan keinginan dan daya penggerak keinginan bekerja seseorang dikarenakan setiap motivasi mempunyai tujuan masing-masing yang ingin dicapai, sehingga motivasi juga bisa sebagian dari sebuah tindakan, (Widodo, 2018). Pengertian motivasi mencakup beberapa aspek langkah perilaku manusia untuk mendorong seseorang berperilaku atau tidak berperilaku.

Dari istilah tersebut motivasi merupakan dorongan manusia agar bisa bertindak dan berperilaku. Pengertian motivasi di dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai suatu proses yang bisa memberikan sebuah dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga menyebabkan mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan bekerja tanpa terbebani, .

Motivasi merupakan sikap suatu kelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dalam mencapai tujuan dengan penuh rasa tanggung jawab dan disiplin, sehingga suatu pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah dan dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya. Para karyawan bekerja dengan sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi.

Karyawan yang tidak memiliki motivasi yang positif maka akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan juga ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Langkah yang diambil pemimpin organisasi untuk mempertahankan pekerjaannya yaitu dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Yang akan menimbulkan sebuah perilaku-perilaku atau kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diinginkan oleh pemilik usaha.

Faktor pendorong lainnya untuk meningkatkan efektivitas perusahaan atau organisasi yaitu kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan,(Hasibuan, 2020) Pemberian kompensasi akan memberikan kesejahteraan bagi karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam meningkatkan kualitasnya.

Dalam menciptakan efektivitas terhadap kinerja karyawan, sangat penting untuk menerapkan disiplin kerja. Pemilik perusahaan dituntut untuk memiliki kebijakan dan peraturan untuk dijadikan sebagai rambu-rambu bagi karyawan dalam bekerja. Peraturan yang sudah dibuat tidak akan memiliki arti kalau tidak didukung dengan disiplin.

Menurut (Hasibuan, 2016) disiplin adalah suatu sikap hormat dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis serta sanggup bisa menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Disiplin dalam menaati peraturan yang berlaku dalam memiliki etika kerja yang baik.

Tanpa adanya disiplin yang baik, maka perusahaan akan kesulitan untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam mewujudkan tujuannya. Setiap karyawan mampu menumbuhkan perilaku disiplin, maka karyawan bekerja sesuai dengan aturan kerja selain itu juga memiliki kesediaan yang tinggi serta memiliki etika yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dikarenakan keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Menurut (Sutrisno, (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *output* dari pekerjaan karyawan. Selain berpengaruh pada kuantitas, kualitas, serta kesesuaian pekerjaan karyawan sendiri, kinerja juga memiliki

peranan penting untuk membantu organisasi mencapai tujuan bersama. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh (Hamali & SS, 2018) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

UD Family Lumajang adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kayu. UD Family sudah berdiri sejak tahun 1990 sampai sekarang. UD family berfokus pada pengolahan kayu jenis sengon untuk dijadikan bahan setengah jadi yaitu *pallet* atau peti kemas sebagai wadah kertas.

Dalam pengamatan peneliti, dapat diketahui pada UD Family Lumajang bahwasannya karyawan perlu ada masukan atau motivasi untuk lebih baik dalam kegiatan produksi. Berdasarkan hasil pengamatan terhadap cara karyawan dalam proses produksi, sebagian karyawan tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja yang lemah akan menyebabkan kinerja karyawan bisa menurun, hal ini mungkin disebabkan kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan, rendahnya kedisiplinan, dan tidak ada kompensasi yang diberikan.

Data produksi karyawan di UD Family Lumajang bulan Januari – Desember 2023 :

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi Karyawan UD Family Lumajang Tahun 2023

Bulan	PO (Pre Order) Pallet	Hasil Produksi	Keterangan
Januari	1500 pcs	1500 pcs	Terpenuhi
Februari	2385 pcs	2385 pcs	Terpenuhi
Maret	1800 pcs	1800 pcs	Terpenuhi
April	2200 pcs	2200 pcs	Terpenuhi

Bulan	PO (<i>Pre Order</i>) Pallet	Hasil Produksi	Keterangan
Mei	2450 pcs	2000 pcs	Tidak terpenuhi. Terpenuhi di bulan Juni
Juni	2300 pcs	2150 pcs	Tidak terpenuhi. Terpenuhi di bulan Juli
Juli	2500 pcs	2358 pcs	Tidak terpenuhi. Terpenuhi di bulan Agustus
Agustus	1900 pcs	1800 pcs	Tidak terpenuhi. Terpenuhi di bulan September
September	2800 pcs	2700 pcs	Tidak terpenuhi. Terpenuhi di bulan Oktober
Oktober	1837 pcs	1800 pcs	Tidak terpenuhi. Terpenuhi di bulan November
November	2900 pcs	2835 pcs	Tidak terpenuhi. Terpenuhi di bulan Desember
Desember	2750 pcs	2700 pcs	Tidak terpenuhi. Terpenuhi di bulan Januari 2024

Sumber : Admin Bagian Produksi UD Family Lumajang

Hal ini diperkuat dengan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja lebih keras dalam melaksanakan pekerjaannya. sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah maka pegawai tidak mempunyai semangat dalam bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, (Abrori & Hidayati, 2020).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farida dkk., 2021) menghasilkan motivasi kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena apabila pegawai memiliki motivasi dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat. Sedangkan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh (Lailatur Rizki dkk., 2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan motivasi yang diberikan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dari beberapa perbedaan penelitian terdahulu terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, peneliti ingin mengetahui apakah motivasi berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan di UD Family Lumajang.

Pada UD Family Lumajang juga terdapat hari libur di mana karyawan harus masuk untuk mengerjakan *deadline* yang belum tercapai. Sedangkan tidak ada uang tambahan untuk mengganti hari libur karyawan yang tetap masuk. Hal itu mengakibatkan waktu bersama keluarga atau waktu beristirahat karyawan berkurang sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada UD Family dan juga bisa mengakibatkan rendahnya kedisiplinan. Menurut Wibowo dalam jurnal oleh (Pratamiaji dkk., 2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dengan adanya kompensasi kepada karyawan haruslah mampu memberikan kepuasan serta memenuhi kebutuhan standar hidup karyawan, selain itu kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) dengan standar jam kerja 7 jam kerja dalam 6 hari UU No. 13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Barima dkk., 2021) menghasilkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan pekerja merasa pekerjaan mereka yang tidak sesuai dengan yang dikerjakan oleh

para karyawan walau diberikan kompensasi yang sesuai dengan minimal upah minimum di suatu daerah. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tamping dkk., 2019) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya peningkatan kompensasi yang layak pastinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari beberapa perbedaan penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, peneliti ingin mengetahui apakah kompensasi berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan di UD Family Lumajang.

Peneliti juga mengamati pada UD Family Lumajang ini terdapat beberapa karyawan yang terlambat, seperti datang tidak tepat waktu, mengumpulkan *deadline* produk tidak tepat waktu. Sanksi tersebut dengan menerapkan pemotongan gaji 10.000/jam. Menegakkan kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib, penyebabnya mungkin tidak adanya sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang dilanggar. Minimnya penerapan disiplin karyawan juga akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Hal ini diperkuat dengan Singodimedjo dalam (Jariah & Taufik, 2017) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Data absensi harian karyawan bagian produksi terlambat masuk tanggal 20 November 2023 di UD Family Lumajang :

Tabel 1.2 Absensi Kehadiran UD Family 20 November 2023 :

Nama	Datang	Pulang	Keterangan	Terlambat
Adam Firdaus	07.00	16.00		
Deni	07.20	16.00		20 Menit
Dimas	07.50	16.00		50 Menit
Eka Wardani	07.00	16.00		
Fahri Ahmad	07.00	16.00		
Fahri Zakaria	07.00	17.00	Lembur	
Fatmawati	07.00	17.00	Lembur	
Fauziatul	07.15	16.00		15 Menit
Feri	07.10	16.00		10 Menit
Fikri Jauhari	07.00	16.00		
Hariyanto	07.00	16.00		
Manito	07.25	16.00		25 Menit
Maryono	-	-	Sakit	
Muhammad Amir	07.00	17.00	Lembur	
Nur Ihsan	07.09	16.00		9 Menit
Nanda Dwi Putri	07.00	16.00		
Nisan	-	-	Ijin	
Ramadhani	07.00	16.00		
Robi	07.00	17.00	Lembur	
Rojikin	07.00	16.00		
Riyanto	07.00	16.00		
Rizky Putra	07.30	16.00		30 Menit
Rudi Haryanto	07.10	17.00	Lembur	10 Menit
Rusdianto	07.00	16.00		
Saiful Ulum	07.00	16.00		
Samsul Hadi	-	-	Alfa	
Sindy Aulia	-	-	Alfa	
Siti Faizah	07.00	17.00	Lembur	
Slamet	07.00	16.00		
Soimah	07.00	16.00		
Sri Sulastri	07.00	17.00	Lembur	
Suliyadi	-	-	Sakit	
Suno	07.00	16.00		
Supar	07.33	16.00		33 Menit
Supriyadi	07.05	16.00		5 Menit
Surip	07.00	17.00	Lembur	
Tirap	-	-	Alfa	
Tori	07.11	16.00		11 Menit
Tuan	07.00	16.00		

Nama	Datang	Pulang	Keterangan	Terlambat
Wahyu Anugrah	07.40	16.00		40 Menit
Yoga Pranata	07.28	16.00		28 Menit
Yogi	07.00	17.00	Lembur	
Zaki Mahda	07.50	16.00		50 Menit

Sumber : Admin Bagian Kepegawaian UD Family Lumajang

Berikut data rekapitulasi absensi karyawan bagian produksi UD Family Lumajang pada bulan Januari – Desember 2023 :

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Produksi UD Family Bulan Januari – Desember 2023 :

Bulan	Jumlah Karyawan Produksi	Hari Efektif	Keterangan				Jumlah
			Sakit	Ijin	Alfa	Terlambat	
Januari	43	24	5	8	5	6	24
Februari	43	24	9	5	8	15	37
Maret	43	24	7	7	8	20	42
April	43	24	5	11	7	5	28
Mei	43	24	9	4	0	8	21
Juni	43	24	7	10	9	10	36
Juli	43	24	8	7	8	15	38
Agustus	43	24	8	5	5	6	24
September	43	24	10	5	9	5	29
Oktober	43	24	11	7	6	9	33
November	43	24	6	8	8	13	35
Desember	43	24	4	9	6	12	31

Sumber : Admin Bagian Kepegawaian UD Family Lumajang

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Permadi & Kusuma, 2021) menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan dengan kedisiplinan yang tinggi tentunya akan berdampak

baik dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan untuk dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Auliya, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan mempunyai pengaruh negatif disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya model bekerja karyawan adalah informal, sehingga pendekatan berbasis disiplin tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dari beberapa perbedaan penelitian terdahulu terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti ingin mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan di UD Family Lumajang.

Dari uraian, fenomena dan penelitian terdahulu mengenai motivasi, kompensasi, dan disiplin yang ada, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Family Lumajang”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, UD Family Lumajang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kayu. UD family berfokus pada pengolahan kayu jenis sengon untuk dijadikan bahan setengah jadi yaitu *pallet* atau peti kemas sebagai wadah kertas. Maka dari itu perlu adanya pembatasan masalah dan variabel yang diteliti adalah impresi motivasi, kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada UD Family Lumajang, agar penelitian lebih fokus dalam menggali dan menjawab permasalahan yang ada.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Family Lumajang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Family Lumajang?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Family Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di UD Family Lumajang.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD Family Lumajang.
3. Mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di UD Family Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Mengetahui suatu teori dan praktek yang sudah dipelajari yaitu sumber daya manusia khususnya variabel pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Untuk memberikan suatu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Family Lumajang.

3. Bagi Almamater

Menjadi salah satu referensi bagi peneliti lanjut untuk melakukan pengkajian sejenis.

