

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menjalankan kegiatan bisnis baik berupa barang maupun jasa, yang dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin maju, perusahaan lebih dituntut dapat menghadapi persaingan-persaingan pasar baik pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Dan setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan kualitas kinerjanya agar dapat unggul dalam persaingan global. Persaingan tersebut muncul adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat, yang akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan.

Menangani karyawan yang kualitasnya di bawah standart adalah pendekatan yang paling efektif untuk menyelesaikan masalah yang lebih besar<sup>1</sup>. Dengan dapat diselesaikan dengan berbagai cara. Salah satu cara untuk meminimalisir penurunan kualitas kinerja karyawan, perusahaan dapat mengadakan program pengembangan terhadap sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan peran terpenting dalam setiap kegiatan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja, produktivitas perusahaan, dan juga daya saing terhadap perusahaan-perusahaan lain.

---

<sup>1</sup> Casey Fitts awley, *201 Cara Karyawan Berkinerja*, ( Jakarta: Erlangga, 2005), hlm. 127

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.<sup>2</sup> Karena sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok yang perlu diperhatikan untuk menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan organisasi. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar-benar berperan dalam peningkatan kualitas karyawan dalam sebuah perusahaan.

Masalah yang paling utama mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan. Menurut Payaman Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.<sup>3</sup> Karyawan sebagai pekerja harus menempuh hasil pencapaiannya dengan maksimal. Karena faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dengan adanya karyawan yang mampu atau mempunyai kecakapan serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga mendapat hasil yang memuaskan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Dalam melakukan pekerjaan dibawah naungan perusahaan setiap karyawan harus mampu menyelesaikan tugas dengan sikap yang baik. Sikap merupakan suatu keadaan siap mental, yang dipelajari dan diorganisasi

---

<sup>2</sup> Soekidjo notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm 5

<sup>3</sup> Veithzal Rivai Zaenal, *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 406

menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan.<sup>4</sup> Apabila seorang karyawan tidak tertanamkan sikap yang tidak baik khususnya dalam dunia keorganisasian maka akan berdampak pada kinerja dari karyawan dan perusahaan yang mempekerjakan karyawan tersebut.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan karyawan dalam suatu organisasi yang timbul karena berbagai faktor, untuk mewujudkan tujuan tertentu. Wexley dan Yukl mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja.<sup>5</sup> Namun tidak hanya itu, kinerja karyawan akan maksimal jika diberikan motivasi tertentu, yang motivasi tersebut berupa kompensasi. Dengan itu pentingnya peran SDM dalam melaksanakan dan mencapai tujuan organisasi pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek dari kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja.<sup>6</sup> Karena kompensasi merupakan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga, waktu serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya yaitu mengharap imbalan atau balas jasa atas kinerja dan

---

<sup>4</sup> Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi* (Jakarta : Prenada Media, 2004), hlm. 211

<sup>5</sup> Wexley dan Yukl, *Perilaku Organisasi dan Psikologi dan Psikologi Personal*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2000), hlm. 97

<sup>6</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm. 2

produktivitas kerja yang dihasilkan.<sup>7</sup> Tujuan utama diberikan kompensasi untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bekerja optimal dan yang terbaik bagi organisasi. Kompensasi yang dimaksud di sini bukan hanya upah, melainkan seperti komisi, bonus tambahan baik itu materi maupun non materi yang telah diberikan oleh organisasi. Karena apabila suatu organisasi memperoleh keuntungan bersih dan dalam jumlah yang besar, maka karyawan lah yang akan memperoleh presentasi bonus (kompensasi).

Mayangkara Group sangat menjaga motivasi untuk karyawannya, karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>8</sup> Motivasi untuk karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kerjanya, baik motivasi yang timbul dari diri karyawan tersebut maupun motivasi yang timbul dari luar. Mayangkara Group kini telah menyediakan motivator-motivator handal untuk memfasilitasi karyawannya sendiri maupun umum. Karena motivasi merupakan suatu hal yang mendorong seseorang untuk dapat menjalankan pekerjaannya guna mendapat hasil yang baik.

Selain itu semua karyawannya dituntut untuk disiplin agar mampu bekerja dengan baik. Karena disiplin adalah kunci kekuatan.<sup>9</sup> Karyawan dituntut untuk disiplin dalam peraturan baik itu peraturan bekerja (keduniaan) maupun disiplin dalam beribadah sesuai kepercayaan, selanjutnya disiplin

---

<sup>7</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksar, 2016), hlm. 217

<sup>8</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hlm. 216

<sup>9</sup> Abdullah gymnastiar, *5 Disiplin: Kunci Kekutan dan Kemenangan*, (Bandung: Emqies Publishing, 2014), hlm. 9

dalam memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi, kedisiplinan dalam bertindak dan berpartisipasi sesuai ketentuan organisasi, dan kedisiplinan dalam menghasilkan produktivitas yang sesuai harapan organisasi. Apabila sikap disiplin kerja merupakan panggilan hati murni, maka kedisiplinan bukan diciptakan oleh rasa terpaksa atau hanya karena pamrih tertentu, melainkan dari kebersihan hati dalam menerima tugas sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku.<sup>10</sup>

Dari tahun ketahun Mayangkara Group tidak hanya menjaga sumber daya manusianya saja, tetapi juga terus meningkatkan manajemennya untuk hasil kinerja yang sempurna sesuai visi dan misi. Dalam beberapa tahun terakhir Mayangkara Group meningkatkan MSDM nya seperti memotivasi karyawan dengan memberikan kompensasi berupa bonus umroh, kompensasi ini ditujukan kepada seluruh karyawan yang berhak dan tidak pandang bulu, dengan syarat memaksimalkan nilai kinerja dan meminimalisir pelanggaran. Dalam manajemennya menggunakan audit tertutup dan audit terbuka untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawan-karyawan SPBU. Berdasarkan audit tertutup memperoleh hasil:

**Tabel 1.1**

**Data Hasil Audit Mayangkara Pada Karyawan SPBU Blitar**

No.	Bulan	Grand Value	Grade SPBU
1	Oktober	88,99	Lulus nilai cukup
2	November	84,59	Lulus nilai cukup
3	Desember	85,85	Lulus nilai cukup

---

<sup>10</sup> Andi Rsyid Pananrangi, *Manajemen Pnedidikan*, (Makassar :Celebes Media Perkasa, 2017), hal 120

*\*Sumber : Data diperoleh dari Bapak Bahrul Ulum (Mayangkara Group), tanggal 2 April 2018*

Tabel 1.1 menunjukkan nilai karyawan mengalami perubahan *Grand value* dan *Grade SPBU* dari setiap bulannya. *Grand value* dapat dipengaruhi oleh kesalahan atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan. Pada bulan Oktober karyawan SPBU mendapat nilai 88,99 artinya lulus dengan nilai cukup, pada bulan November karyawan SPBU mendapatkan nilai lebih rendah dari bulan sebelumnya yaitu 84,59, dan pada bulan Desember karyawan SPBU memperoleh kenaikan *Grand value* dari pada bulan November yaitu 85,85. Nilai terendah hasil audit karyawan SPBU terdapat pada bulan November. Adapun penentuan *Grade SPBU* dilihat dari *Grand value* sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Penentuan Grade SPBU**

0 sampai 80 = TIDAK LULUS
81 sampai 90 = LULUS NILAI CUKUP
91 sampai 100 = LULUS NILAI BAIK

Dengan itu untuk memberikan pelayanan yang maksimal, maka harus dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang terpenuhinya kompensasi, mempunyai motivasi kerja tinggi dan disiplin dalam menyelesaikan tugasnya. Karena semakin tinggi kompensasi, motivasi dan kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di SPBU Mayangkara Group dengan judul “Pengaruh

Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mayangkara Group Blitar”

## **B. Identifikasi masalah**

Dalam penelitian ini dibahas mengenai identifikasi cakupan yang mungkin muncul dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi penerapan pelanggaran kedisiplinan yang masih terjadi terhadap karyawan di SPBU Mayangkara Blitar.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar?
4. Apakah kompensasi, motivasi dan kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar?

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar.
2. Untuk mengetahui tingkat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group Blitar.
3. Untuk mengetahui tingkat pengaruh disiplin kerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada peneliti mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada kompensasi, motivasi dan disiplin kerja.

2. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat menambah kepustakaan, yang sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan dalam mengukur seberapa tinggi kinerja karyawan dari adanya pengaruh kompensasi, motivasi dan kedisiplinan.

## **F. Ruang Lingkup dan Pembatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini dibahas mengenai identifikasi cakupan yang mungkin muncul dalam penelitian dan pembatasan masalah untuk tujuan pembahasan yang lebih terarah.

### **1. Ruang lingkup**

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah ompensasi, motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar dengan indikator sebagai berikut:

- a. kompensasi, indikator variabel ini yaitu: kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, lingkungan kerja.
- b. motivasi, indikator variabel ini yaitu: keinginan berprestasi, keinginan melakukan perbaikan, keinginan melakukan perubahan, keinginan meningkatkan kemampuan kerja, dan keinginan meningkatkan pengetahuan kerja.
- c. Disiplin, indikator variabel ini yaitu: ketaatan waktu dan tanggung jawab.
- d. kinerja karyawan, indikator ini yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

### **2. Pembatasan penelitian**

Pembatasan penelitian bertujuan untuk menghindari tidak terkendalinya bahasan masalah yang berlebihan dan melebar pada studi ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar.
- b. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah SPBU Mayangkara Group Blitar.

### **G. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari kesalah pahaman dari memahami penelitian yang berjudul “Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group Blitar” maka peneliti menegaskan dari istilah-istilah yang terdapat dalam judul baik secara konseptual maupun operasional yaitu sebagai berikut:

#### 1. Definisi konseptual

##### a. Kompensasi

Sastro hadiwiryo (2015) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber....*, hlm.218

b. Motivasi

Motivasi atau motif merupakan kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seorang individu, sehingga motif merupakan alasan yang mendasari perilaku individu.<sup>12</sup>

c. Disiplin

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku .<sup>13</sup>

d. Kinerja

kinerja diartikan dengan kemampuan kerja, sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.<sup>14</sup>

2. Definisi Operasional

Dari penegasan konseptual tersebut, maka secara operasionalnya dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar. Adapun yang menjadi indikator-indikator dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan SPBU dalam memaksimalkan tujuan perusahaan Mayangkara Group.

a. Kompensasi ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas (independen variabel).

Adapun indikator-indikator untuk variabel kompensasi antara lain:

---

<sup>12</sup> J Winardi, *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen* ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 33

<sup>13</sup> Afandi, Pandi, *Concept & Indicator "Human Resources Manajemen"* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 11

<sup>14</sup> Tim Penyusun Kamus Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi ke 3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 570

- 1) Kompensasi finansial: kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung
  - 2) Kompensasi non-finansial: kompensasi pekerjaan, kompensasi lingkungan
- b. motivasi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (independen variabel). Adapun indikator-indikator untuk variabel motivasi antara lain:
- 1) keinginan untuk berprestasi,
  - 2) keinginan untuk melakukan perbaikan,
  - 3) keinginan untuk melakukan perubahan,
  - 4) keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja,
  - 5) keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja .
- c. Disiplin kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas (independen variabel). Adapun indikator-indikator untuk variabel disiplin kerja antara lain:
- 1) Ketaatan waktu: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/ tidak kerja.
  - 2) Tanggung jawab: mematuhi segala peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian.
- d. Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat (dependen variabel). Adapun indikator-indikator untuk variabel kinerja karyawan antara lain:
- 1) Kualitas kerja
  - 2) Kuantitas kerja
  - 3) Ketetapan waktu

- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

## **H. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi dan hal-hal yang dibahas setiap bab.

Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan judul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian tulisan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak. Sistematis penulisan penelitian ini dibagi menjadi enam bab sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi tentang pendahuluan yang meliputi (a) latar belakang, (b) Identifikasi permasalahan, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (g) penegasan istilah.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Deskripsi Teori, terdiri dari (a) teori yang membahas tentang kinerja karyawan, (b) teori yang membahas tentang pengertian kompensasi, (c) teori yang membahas tentang pengertian motivasi, (d) teori yang membahas tentang pengertian disiplin kerja, (e)

Penelitian terdahulu, (f) Kerangka berfikir, dan (g) Hipotesis penelitian.

### BAB III: METODE PENELITIAN

Berisikan tentang (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) populasi, sampling dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, dan (e) analisis data.

### BAB IV: HASIL PENELITIAN

Merupakan hasil penelitian yang berisi tentang deskripsi karakteristik data pada masing-masing variabel yakni kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Mayangkara Group Blitar. Dengan kata lain pada bab ini memuat tentang data-data yang kompleks, data-data yang dianggap penting digali dengan sebanyak-banyaknya, dan dilakukan secara mendalam.

### BAB V : PEMBAHASAN

Pembahasan tentang hasil penelitian yang terkait dengan tema penelitian. Dengan artian pada bab ini dilakukan pembahasan dengan cara penganalisisan data dan dilakukan pengembangan gagasan yang didasarkan pada bab- bab sebelumnya.

### BAB VI: PENUTUP

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar rujukan, lampiran-lampiran dan riwayat hidup peneliti.