

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu

perusahaan. Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Kinerja Karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengetahui kemampuan,

keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi.

Kinerja yang rendah akan berpengaruh pada tidak tercapainya tujuan organisasi sedangkan kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

PT. Greca Bawa Kreatika bergerak pada bidang jasa dan melayani pemerintah, swasta maupun masyarakat umum. PT. Greca Bawa Kreatika ini mempunyai slogan ‘Semua Klien adalah Partner dalam Menjalankan Usaha’. PT. Greca Bawa Kreatika berdiri pada tanggal 3 Juni 2015. Greca menyadari bahwa setiap klien memiliki budaya dan keinginan yang berbeda-beda, oleh Greca Kreatika hal ini dianggap sebagai bagian unik dari setiap klien. Untuk tetap

menjaga agar perusahaan tersebut tetap berjalan dengan baik maka ada beberapa faktor yang harus diperhatikan pihak perusahaan salah satunya dalam pemberian motivasi terhadap karyawan.

Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Amalia (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan namun begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin menurunkan kinerja mereka. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Menurut Dwianto (2019) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun data UMR Jakarta dari tahun 2018-2019 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data UMR Jakarta 2018-2019

Tahun	UMR
2018	3.648.035
2019	3.940.973
2020	4.267.349

Sumber : UMR Jakarta

Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap PT. Greca Bawa Kreatika masih adanya karyawan yang menerima kompensasi dibawah UMR seperti contohnya pada OB/kurir yang menerima kompensasi dibawah UMR. Kompensasi terdiri dari beberapa hal, misalnya pemberian gaji, bonus, tunjangan, serta pemberian cuti terhadap karyawan. Kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwianto (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya). Hal serupa juga diungkapkan oleh Nugraha (2017) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi dan kompensasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Syarkani (2017) bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja.

Tabel 1.2**Rekapitulasi Absensi Tidak Disiplin Karyawan**

No	Tahun	Jlh Karyawan	Alpha	Terlambat
1.	2018	30	5	12
2.	2019	30	6	8
3.	2020	30	4	10

Sumber : PT. Greca Bawa Kreatika

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang tidak hadir atau alpha dan terlambat. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja karyawan yang rendah sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, sehingga akan memperburuk citra perusahaan dan tidak produktifnya kerja karyawan dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meilany (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berkaitan erat dengan pengaruh kinerja karyawan, apabila disiplin kerja dapat dijalani maka semangat kerja mereka akan lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **‘Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksanaan Event Organizer Pada Pt. Greca Bawa Kreatika’**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1 Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pelaksanaan Event Organizer pada PT. Greca Bawa Kreatika?
- 2 Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pelaksanaan Event Organizer pada PT. Greca Bawa Kreatika?
- 3 Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pelaksanaan Event Organizer pada PT. Greca Bawa Kreatika?
- 4 Bagaimanakah pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerjasecara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pelaksanaan Event Organizerpada PT. Greca Bawa Kreatika?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pelaksanaan Event Organizer pada PT. Greca BawaKreatika
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pelaksanaan Event Organizer pada PT. Greca Bawa Kreatika
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pelaksanaan Event Organizer pada PT. Greca Bawa Kreatika
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pelaksanaan Event Organizer pada PT. Greca Bawa Kreatika

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai teori motivasi, kompensasi, disiplin dan kinerja
2. Bagi Pelaksanaan Event Organizer Pada PT. Greca Bawa Kreatika Menjadi bahan masukan bagi Pelaksanaan Event Organizer Pada PT.Greca Bawa Kreatika dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, kompensasi dan disiplin.
3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta
Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja.
4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sejenis dan untuk mengembangkan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.