

## **PENDAHULUAN**

### **1.2. Latar Belakang Masalah**

Persaingan besar antar perusahaan yang terus berlanjut menuntut kualitas sumber daya manusia yang memadai. Perlu bagi perusahaan untuk sepenuhnya memanfaatkan dan menggunakan semua sumber daya yang tersedia dalam kendali mereka untuk menjamin kelancaran operasi perusahaan. Setiap perusahaan memiliki seperangkat sumber daya yang berbeda, mencakup aset keuangan, aset fisik, sumber daya manusia, serta keunggulan dalam hal teknologi informasi dan pengembangan teknis. Aspek paling berpengaruh dalam proses pengembangan perusahaan adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia berperan sebagai pemegang kendali dalam menjalankan produksi suatu perusahaan. Meskipun perusahaan-perusahaan di zaman saat ini modern telah banyak menggunakan bantuan teknologi dalam mengoperasikan berbagai pekerjaan dalam industri perusahaan, manajemen sumber daya manusia akan tetap diperlukan sepanjang masa. Karena kenyataan tersebut, manajemen sumber daya manusia wajib dibenahi untuk kelangsungan serta kemajuan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib memberikan perhatian khusus kepada karyawannya agar operasi manajemen berfungsi sebagaimana dimaksud. Untuk mencapai efisiensi maksimum dalam pengelolaan perusahaan, perlu bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang berpengetahuan dan terampil di bidang di mana mereka dipekerjakan. Hal ini juga akan berdampak dalam jangka panjang pada peningkatan kinerja tenaga kerja secara keseluruhan. Ketika sebuah perusahaan mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif, produktivitas total organisasi akan meningkat, dan perusahaan akan tetap berada dalam posisi yang mampu bersaing dalam skala internasional.

Meskipun menjadi aspek paling penting, tidak menutup kemungkinan manajemen sumber daya manusia ini dapat mengalami penurunan. Dalam kasus ini peneliti berfokus terhadap perstasi kerja karyawan, penurunan prestasi kerja

karyawan, dan perusahaan mungkin telah melakukan segala cara untuk mencegahnya. Namun meskipun demikian, organisasi mungkin masih gagal. Menurut Dwipayana (2021), Ahli Komunikasi dan Motivator Nasional, wabah Covid-19 yang telah berlangsung sampai saat ini, memicu sebagian besar pekerja mengalami kejenuhan. Hal ini juga berpengaruh pada penurunan prestasi kerja karyawan. Di sisi lain, Program JHT juga menjadi sorotan bagi para pekerja perusahaan di Inonesia. Dan dalam kasus ini peneliti juga memperoleh informasi dari karyawan PT.Imora Motor yang turut serta memberikan kritik terhadap rancangan kebijakan tersebut. Mereka menyampaikan, bahwa kebijakan itu sangat tidak memihak pada karyawan. Seperti yang terjadi pada 16 Februari 2022, para pekerja dari seluruh Indonesia menggelar aksi protes di depan kantor Disnaker dan kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan .Seperti diketahui, Peraturan Menteri mengenai Tenaga Kerja No. 2 Tahun 2022 mengatur mengenai batasan usia penyaluran dana Jaminan Hari Tua (JHT). Menurut peraturan ini, peserta baru dapat mulai mengklaim bagian penuh dari JHT mulai usia 56 tahun. Dalam bidang disiplin kerja di PT. Imora Motor, dimana beberapa pekerja masih datang terlambat ke kantor pada jadwal *Work From Office* (WFO), hal ini sering terjadi akibat kemacetan dalam perjalanan menuju kantor. Permasalahan dalam dalam bidang motivasi adalah masih ada sebagian pekerja yang kurang memiliki dorongan sendiri untuk melaksanakan kewajibannya. Hal ini menjadi permasalahan spele jika tidak di atasi dengan benar.

Perusahaan wajib mampu menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi di perusahaan. PT.Imora Motor berupaya meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang mencukupi, disiplin kerja yang handal, dan motivasi yang ditawarkan kepada para stafnya. Setiap pekerja berhak untuk diakui atas kontribusinya dan diperlakukan dengan seimbang oleh atasannya. Karyawan mungkin termotivasi untuk menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka sebagai akibat dari hal ini, yang meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan memberikan pekerjaan berkualitas tinggi yang berkontribusi pada pengembangan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan menawarkan upah

yang seimbang dengan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan pada perusahaan sejalan dengan keberhasilan yang telah dicapai.

Selain meningkatkan upah, dunia usaha juga perlu fokus untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin guna mendorong prestasi kerja karyawan yang berkualitas. Tujuan penerapan disiplin dalam operasional perusahaan sehari-hari yaitu untuk memastikan bahwa semua pekerja yang memiliki tanggung jawab untuk bersedia dengan senang hati dalam menaati semua aturan yang berlaku di perusahaan tanpa paksaan apapun. Pengendalian diri di pihak karyawan dalam mematuhi banyak standar yang ada di perusahaan adalah faktor terpenting yang memutuskan apakah organisasi berhasil mencapai tujuannya atau tidak. Perusahaan akan sangat terbantu jika memiliki karyawan yang disiplin, hal ini juga akan meningkatkan target perusahaan mencapai rencana yang telah dirancang sebelumnya. Di sisi lain, kurangnya disiplin dapat mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan lebih sulit dan berpotensi menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan.

Karyawan perlu dimotivasi agar dapat terus bekerja dengan baik dan memiliki cita-cita untuk menjadi karyawan yang prestasi dibidangnya. Selain memberikan kompensasi dan disiplin disiplin kerja, perusahaan juga perlu memotivasi pekerjanya. Untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang berfokus pada prestasi kerja karyawan, ada beberapa hal yang harus dibenahi. Seperti pemenuhan kompensasi, penegakan disiplin kerja, serta pemberian motivasi . Sejalan dengan uraian tersebut, maka peneliti berfokus untuk menguji apakah ditemukan adanya pengaruh kompensasi, prestasi kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, khususnya bagi karyawan PT.Imora Motor Jakarta. Dengan demikian, penyusun skripsi ini memutuskan untuk menyusun penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan studi kasus pada PT.Imora Motor Jakarta**. Berlokasi di Jl. P Jayakarta No.50, RT07/RW08, Mangga Dua Sel Sawah Besar, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama mempengaruhi prestasi kerja karyawan ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara bersama terhadap prestasi kerja karyawan

## **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi pembaca ataupun bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian sejenis.

2. Bagi PT. Imora Motor Bagi PT.Imora Motor

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan

bagi pihak pimpinan sebagai pembuat kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Imora Motor Jakarta.

### 3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pembelajaran dan wawasan mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, serta dapat menjadi bekal penulis saat menghadapi dunia kerja.