

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, mengelola sumber daya manusia akan menjadi lebih penting secara signifikan mengingat sumber daya ini menjadi asset yang paling penting dan merupakan alat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Kaswan, 2012:2).

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peran yang penting dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja yang kualitas dan kuantitas tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Kaswan (2012:187), kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Fathoni (2012:16) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain disiplin kerja, kompensasi juga mempengaruhi kinerja. Suwatno dan Priansa (2013:220) menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Kompensasi merupakan cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan cukup adil, akan mendorong karyawan lebih baik dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang di berikan oleh perusahaan. Selanjutnya tugas lain dari seorang manajer adalah memotivasi karyawan agar setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki kinerja yang baik.

Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang. Dorongan itu timbul di karenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terprnuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Sesuai dengan apa yang di kemukakan Mangkunegara, (2013;101), bahwa kebutuhan merupakan fundemen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengetahui apa kebutuhannya. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa.

Begitu pula sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku rasa bahagia sebagai rasa puasny.

PR Pendopo Istana Kudus beralamat di Desa Cendono Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus 59353. Fenomena yang terjadi terkait fasilitas di PR Pendopo Istana Kudus adalah masih banyak yang merasa kepanasan di dalam ruangan produksi. Hal ini karena jumlah karyawan di bagian produksi banyak namun tempatnya sempit. Selain itu, kamar mandi yang tersedia tidak banyak dan kecil sehingga membuat karyawan kurang nyaman di dalam kamar mandi. Seperti yang dikatakan Hasibuan (2014) fasilitas kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Berikut ini data terkait capaian kinerja karyawan selama tahun 2021.

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Karyawan PR Pendopo Istana Kudus Tahun 2021

No.	Bulan	Target produksi	Realisasi Produksi
1	Januari	100%	100%
2	Februari	100%	100%
3	Maret	100%	100%
4	April	100%	98%
5	Mei	100%	96%
6	Juni	100%	100%
7	Juli	100%	100%
8	Agustus	100%	98%
9	September	100%	99%
10	Oktober	100%	100%
11	November	100%	98%
12	Desember	100%	97%

Sumber: PR Pendopo Istana Kudus, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada bulan April, Mei, Agustus, September, November dan Desember produksi belum mencapai target produksi. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus tahun 2021 belum maksimal dikarenakan pada bulan tertentu produksi belum dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Fenomena lain yang terjadi pada karyawan PR Pendopo Istana Kudus adalah kedisiplinan yang rendah sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Rekapitulasi kehadiran karyawan karyawan PR Pendopo Istana Kudus tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Karyawan PR Pendopo Istana Kudus
Bulan Januari sampai dengan Juni Tahun 2022

Bulan	Keterangan			
	Jumlah Keterlambatan (karyawan)	Persentase	Mangkir / Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan (karyawan)	Persentase
Januari	12	4 %	3	1 %
Februari	6	2 %	2	0,6 %
Maret	9	3 %	3	1 %
April	10	3,2 %	2	0,6 %
Mei	12	4 %	4	1,3 %
Juni	14	5 %	5	1,6 %

Sumber : PR Pendopo Istana Kudus, 2022.

Tabel 1.2 menunjukkan peningkatan jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama periode Januari sampai Juli tahun 2022. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan karena kedisiplinan karyawan yang rendah.

Selain fasilitas dan disiplin kerja, kompensasi yang rendah juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus. Kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan maka tercapai motivasi kerja antara karyawan sehingga berdampak positif terhadap pada peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan PR Pendopo Istana Kudus bagian produksi mendapatkan beberapa kompensasi, seperti upah, tunjangan hari raya, kesehatan, kematian, pesangon, hak pengambilan cuti 12 kali dalam satu tahun dan bonus untuk karyawan yang lembur kerja maksimal 2 jam. Hal tersebut dapat diambil kebijakan bahwa karyawan PR Pendopo Istana Kudus mendapatkan motivasi kerja dari kompensasi yang didapatkan. Namun, permasalahan pada PR Pendopo Istana Kudus, yaitu terjadi keterlambatan dalam pemberian upah kepada karyawan PR Pendopo Istana Kudus dan jika ada karyawan yang kinerjanya baik atau sesuai dengan standart kualifikasi perusahaan tidak diberi reward atau penghargaan berupa materil tetapi berupa non materil seperti memberikan pujian kepada karyawan.

Research gap dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Nailul Muna & Sri Isnowati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy (2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus (2018) mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Research gap dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Erwin (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan menurut Wahyu Budi Priyanto (2018) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uraian fenomena dan *research gap* di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi **Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PR Pendopo Istana Kudus**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

- 1.2.1. Variabel eksogen terdiri dari disiplin kerja, kompensasi, dan fasilitas kerja sedangkan variabel endogen adalah kinerja, dan variabel intervening adalah motivasi kerja.
- 1.2.2. Penelitian mengambil obyek penelitian di PR Pendopo Istana Kudus.
- 1.2.3. Waktu penelitian adalah selama 1 bulan setelah proposal disetujui, yaitu bulan Desember tahun 2022

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada PR Pendopo Istana Kudus sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus belum maksimal sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan rendah dilihat dari peningkatan jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.
3. Fasilitas PR Pendopo Istana Kudus memiliki keluhan seperti ruangan produksi yang panas. Hal ini mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan.
4. Kompensasi yang didapatkan karyawan terlambat, hal ini membuat karyawan kurang semangat dan menurunkan kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut, maka akan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus?
- 1.3.5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus?

- 1.3.6. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus?
- 1.3.7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus?
- 1.3.8. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus melalui motivasi kerja?
- 1.3.9. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus melalui motivasi kerja?
- 1.3.10. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus melalui motivasi kerja?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja PR Pendopo Istana Kudus
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja PR Pendopo Istana Kudus.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja PR Pendopo Istana Kudus
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus.

- 1.4.6. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus
- 1.4.7. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus.
- 1.4.8. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus melalui motivasi kerja.
- 1.4.9. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus melalui motivasi kerja.
- 1.4.10. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PR Pendopo Istana Kudus melalui motivasi kerja.

1.5. Kegunaan Penelitian

- 1.5.1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PR Pendopo Istana Kudus
- 1.5.2. Memberikan kontribusi bagi perusahaan yaitu manajemen PR Pendopo Istana Kudus dalam meningkatkan disiplin kerja, kompensasi, fasilitas kerja dan untuk meningkatkan kinerja karyawan.