

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan apalagi ditelantarkan. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama di dalam organisasi dan bila perusahaan ingin maju maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik (Nusam, 2021).

Kinerja karyawan akan berdampak positif apabila mengetahui factor yang mempengaruhi kinerja (Susanto, 2019). Menurut (Mangkunegara 2013), Kinerja adalah “hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan,

kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memotivasi para karyawan, yaitu yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Pemahaman perusahaan akan dorongan-dorongan intern karyawan yang dapat memacu kinerja karyawan sangat perlu dikembangkan, sehingga tujuan perusahaan yang maksimal dapat tercapai serta karyawan terpuaskan. Dengan demikian, seorang karyawan akan bekerja dengan maksimal apabila kebutuhan dasar karyawan yaitu kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan tingkat tinggi telah terpenuhi serta mempunyai kedisiplinan yang tinggi terhadap organisasi di tempatnya bekerja.

**Tabel 1. 1**

Pendapatan PT. Cemara Mas Cipta Rasa Bulan Juli – November 2022

Bulan	Target	Realisasi	Estimasi
Juli 2022 Jumlah Target	Rp. 300.000.000,00	Rp 326.000.000,00	Pendapatan perusahaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan yaitu Rp. 26.000.000,00
Minggu 1	Rp. 70.000.000,00		
Minggu 2	Rp. 130.000.000,00		
Minggu 3	Rp. 53.000.000,00		
Minggu 4	Rp. 73.000.000,00		
Agustus 2022 Jumlah Target	Rp. 300.000.000,00	Rp 335.000.000,00	Pendapatan perusahaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan yaitu Rp. 35.000.000,00
Minggu 1	Rp. 124.000.000,00		
Minggu 2	Rp. 60.000.000,00		
Minggu 3	Rp. 73.000.000,00		
Minggu 4	Rp. 78.000.000,00		
September 2022 Jumlah Target	Rp. 300.000.000,00		Pendapatan perusahaan melebihi target
Minggu 1	Rp. 72.000.000,00		

Minggu 2	Rp. 89.000.000,00	Rp 317.000.000,00	yang di tetapkan perusahaan yaitu Rp. 17.000.000,00
Minggu 3	Rp. 73.000.000,00		
Minggu 4	Rp. 83.000.000,00		
Oktober 2022 Jumlah Target	Rp. 300.000.000,00	Rp 302.000.000,00	Pendapatan perusahaan melebihi target yang di tetapkan perusahaan yaitu Rp. 2.000.000,00
Minggu 1	Rp. 82.000.000,00		
Minggu 2	Rp. 69.000.000,00		
Minggu 3	Rp. 83.000.000,00		
Minggu 4	Rp. 73.000.000,00		
November 2022 Jumlah Target	Rp. 300.000.000,00	Rp 283.000.000,00	Pendapatan perusahaan tidak sesuai target yang di tetapkan perusahaan
Minggu 1	Rp. 53.000.000,00		
Minggu 2	Rp. 69.000.000,00		
Minggu 3	Rp. 81.000.000,00		
Minggu 4	Rp. 82.000.000,00		
Minggu 4	Rp. 102.000.000,00		

Sumber: PT Cemara Mas Cipta Rasa, 2022

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa pendapatan pada bulan November tidak mencapai target yang ditetapkan. Melalui penelitian ini, peneliti mengidentifikasi bahwa faktor utama yang menyebabkan ketidaksesuaian pendapatan pada bulan November adalah cuaca buruk yang memengaruhi produktivitas dan kinerja para karyawan.

**Tabel 1. 2**  
Jumlah Karyawan

Jumlah Karyawan			
Bagian Pelayanan		Bagian Produksi	
Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
28	38	20	24

Sumber: PT Cemara Mas Cipta Rasa, 2022

Sistem penggajian para karyawan, bagian produksi dan pelayanan dilakukan setiap bulan berdasarkan jumlah hari kerja rata – rata 30 Hari dan di gaji Rp 2.000.000 dengan waktu kerja per hari 8 jam.

Hariandja (2015) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Berdasarkan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa kompensasi berperan penting di dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya kompensasi, karyawan bisa memenuhi semua kebutuhannya serta berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Dalam hal ini, faktor kedisiplinan sangat mendorong pegawainya untuk lebih giat dan semangat bekerja. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Maka, tanpa adanya disiplin kerja dari pegawai atau karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

PT Cemara Mas Ciptarasa (Waroeng Kaligarong) yang beralamat di Semarang, merupakan salah satu restoran yang menyajikan menu utama

Bebek dan menu lainnya. Tentunya dengan pelayanan oleh tenaga profesional selalu memberikan solusi dan kontribusi dengan kenyamanan dan kepuasan customer, yang sangat berpengalaman dibidangnya karena sudah menjalani masa training secara visi dan misi perusahaan kedepan untuk lebih baik PT Cemara Mas Cipta Rasa atau disebut Waroeng Kaligarong adalah restoran masakan Nusantara dengan spesialis Bebek Sambal Mangga Muda, yang saat ini sedang berkembang pesat. Dengan menghadirkan suasana warung yang santai dan unik pada PT Cemara Mas Cipta Rasa membuat bisnis kuliner ini dengan cepat berkembang.

Hasil wawancara pra survey dari beberapa karyawan PT Cemara Mas Cipta Rasa berpendapat bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja merupakan salah satu permasalahan utama yang ada di PT Cemara Mas Cipta Rasa. Resiko yang terjadi bilamana karyawan kurang disiplin dalam bekerja tidak segera diperbaiki kinerja karyawannya maka produktivitas perusahaan akan menurun dan kinerja karyawannya akan semakin buruk. Maka hal ini sangat penting bagi perusahaan PT Cemara Mas Cipta Rasa untuk segera memperbaiki Kinerja Karyawannya

PT Cemara Mas Cipta Rasa, memiliki tujuh hari kerja yang sudah ditetapkan dan wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan. Berikut adalah jam kerja PT Cemara Mas Cipta Rasa:

**Tabel 1. 3**  
Jam kerja PT Cemara Mas Cipta Rasa

HARI	JAM MASUK	JAM PULANG
Senin	10.00	21.00
Selasa	10.00	21.00
Rabu	10.00	21.00
Kamis	10.00	21.00
Jumat	10.00	21.00
Sabtu	10.00	21.00
Minggu	10.00	21.00

Sumber: Bagian Umum PT Cemara Mas Cipta Rasa, 2022

Dari daftar tabel di atas di jelaskan bahwa jam kerja di PT. Cemara Mas Cipta Rasa adalah 8 jam kerja, terdiri dari 2 shift yaitu pagi dan siang. Shift pagi jam 10.00 sampai jam 18.00 dan siff siang jam 13.00 samapi jam 21.00 malam. Setiap karyawan bekerja selama 6 hari dan mendapatkan libur 1 hari dalam satu minggu. Total keseluruhan libur karyawan dalam sebulan mendapatkan libur empat kali. Libur setiap karyawan ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diperbolehkan untuk menulis permintaan libur sebelum awal bulan.

Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat melalui unsur-unsur semangat kerja yang meliputi: absensi (tingkat kehadiran), disiplin kerja, kerja sama, dan tanggung jawab. Absensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidak hadiran seorang karyawan akan berpengaruh pada produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Berikut adalah data absensi karyawan PT Cemara

Mas Cipta Rasa Semarang selama periode Bulan April – Desember 2022 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 4**  
**Data Absensi PT Cemara Mas Cipta Rasa 2022**

BULAN	Jenis Absensi			Input Data	
	Sakit	Ijin	Tingkat Keterlambatan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Perbulan)
April	15	10	25	110	30
Mei	12	12	20	110	31
Juni	20	14	21	110	30
Juli	23	20	25	110	31
Agustus	20	22	23	110	31
September	13	12	21	110	30
Oktober	14	11	20	110	30
November	20	14	19	110	30
Desember	19	12	21	110	31

Sumber: PT Cemara Mas Cipta Rasa , Bulan April – Desember, 2022

Dari hasil perhitungan dalam jenis absensi yang meliputi Sakit, Ijin, dan tingkat keterlambatan bahwa menunjukkan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dalam satu bulannya. Karyawan yang tidak masuk harus memberikan keterangan, baik sakit maupun ijin Pada bulan April absensi karyawan sakit berjumlah 15 karyawan, ijin berjumlah 10 karyawan, dan tingkat keterlambatan berjumlah 25 karyawan, dari 110 karyawan. Sedangkan pada bulan Mei absensi karyawan sakit ada 12 karyawan, ijin ada 12 karyawan, dan tingkat keterlambatan ada 20 karyawan, dari 110 karyawan. Selanjutnya bulan Juni jenis absensi karyawan sakit berjumlah 20 karyawan, ijin berjumlah 14 karyawan, dan tingkat keterlambatan berjumlah 21 karyawan, dari 110 karyawan. Sedangkan pada bulan Juli tercatat jenis absensi karyawan sakit berjumlah 23 karyawan, ijin berjumlah 20 karyawan, dan tingkat keterlambatan berjumlah 25 karyawan, dari 110 karyawan. Selanjutnya bulan Agustus tercatat jenis absensi karyawan sakit berjumlah

20 karyawan, ijin berjumlah 22 karyawan, dan tingkat keterlambatan berjumlah 23 karyawan, dari 110 karyawan. Sedangkan bulan September tercatat jenis absensi sakit berjumlah 13 karyawan, dan ijin berjumlah 12 karyawan, dan tingkat keterlambatan berjumlah 21 karyawan, dari 110 karyawan. Selanjutnya bulan Oktober jenis absensi karyawan sakit berjumlah 14 karyawan, ijin berjumlah 11 karyawan, dan tingkat keterlambatan berjumlah 20 karyawan, dari 110 karyawan. Sedangkan bulan November jenis absensi sakit berjumlah 20 karyawan, ijin berjumlah 14 karyawan, dan tingkat keterlambatan berjumlah 19 karyawan, dari 110 karyawan. Selanjutnya bulan Oktober jenis absensi karyawan sakit berjumlah 14 karyawan, ijin berjumlah 11 karyawan, dan tingkat keterlambatan berjumlah 20 karyawan, dari 110 karyawan. Lalu pada bulan Desember tercatat jenis absensi karyawan sakit berjumlah 19 karyawan, ijin berjumlah 12 karyawan, dan tingkat keterlambatan berjumlah 21 karyawan, dari 110 karyawan. Apabila seseorang tidak hadir di tempat kerjanya maka dia akan dikatakan absen. Tingkat absensi yang semakin besar atau tingkat keterlambatan semakin besar, maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Dari masalah yang terjadi dilapangan peneliti menyimpulkan bahwa Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap. Dan hal ini diperkuat dengan adanya research gap dari 3 variabel independen (Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:



Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh (Pragiwani et al., 2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi lebih cenderung mencapai target kinerja mereka.. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian (Kristianti et al., 2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh (Permana & Pracoyo, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang menerima kompensasi yang tinggi lebih cenderung mencapai target kinerja mereka. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian (Gunawarman, 2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh (Taufani et al., 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi lebih cenderung mencapai target kinerja mereka. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian (Sidabutar et al., 2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian guna melakukan pembuktian apakah kejadian empiris sama dengan teori yang ada dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cemara Mas Cipta Rasa.”

## **1.2 Ruang Lingkup**

Masalah yang diangkat dalam skripsi ini terlalu luas jika diteliti secara meyeluruh. Maka dari itu agar pembahasan tidak meluas peneliti membatasi bahasan dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitiannya pada pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemara Mas Cipta Rasa

1. Responden yang diamati adalah para karyawan bagian produksi dan pelayanan yang bekerja di PT Cemara Mas Cipta Rasa.
2. Variabel yang diteliti hanya variabel motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT Cemara Mas Cipta Rasa.
3. Penelitian dilakukan dalam jangka waktu 1 bulan setelah seminar proposal skripsi mendapatkan persetujuan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah Motivasi karyawan yang kurang dalam bekerja sehingga tidak bekerja secara maksimal. Pemberian kompensasi yang berupa gaji yang tidak sesuai UMK yang membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja dan kedisiplinan para karyawan yang menurun di karenakan sering ijin dan tidak berangkat kerja, hal itu semua akan berdampak dengan menurunnya kinerja karyawan. Dan pada kinerja karyawan karena kurangnya motivasi dan produktivitas karyawan

saat pendapatan perusahaan tidak mencapai target. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya sumber daya atau gaji yang memadai yang membuat karyawan merasa tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disusun pertanyaan penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cemara Mas Cipta Rasa?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cemara Mas Cipta Rasa
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemara Mas Cipta Rasa ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi ,kompensasi dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT Cemara Mas Cipta Rasa?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan, maka penelitian ini bertujuan:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cemara Mas Cipta Rasa.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cemara Mas Cipta Rasa.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cemara Mas Cipta Rasa.

4. Menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cemara Mas Cipta Rasa.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Memberi manfaat dan referensi bagi para peneliti yang dilakukan dalam mengatur motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.