

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Menuju era globalisasi, perusahaan dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Tidak dapat dipungkiri bahwa bisnis properti saat ini merupakan bisnis yang paling tinggi tingkat persaingannya. Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya.

Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Suparyanto dan Rosad, 2020). Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumberdaya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Basyit et al., 2020) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Memperhatikan peranan strategis sumberdaya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Menurut (Mulyapradana et al., 2020) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Menurut (Jufrizen, 2021) disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi

terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan.

Adanya peranan pimpinan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.

Strategi merupakan suatu proses Kota Padang sendiri merupakan destinasi yang menjadi pilihan favorit wisatawan baik wisatawan asing maupun wisatawan nusantara. Seperti halnya Cafe and Resto UJE BP Kota Padang sendiri memiliki daya tarik tersendiri kulinernya juga mempunyai rasa yang khas bagi wisatawan. Sehingga hal ini di harapkan dapat menjadi motivasi bagi wisatawan untuk berkunjung ke UJE BP Kota Padang. Hal ini mendorong para pelaku usaha atau pengusaha di Kota Padang untuk melakukan investasi dan menyajikan destinasi kuliner yang berkesan salah satunya melalui bisnis cafe, menjamurnya jumlah cafe menuntut pengusaha untuk dapat memberikan layanan dan produk terbaik sesuai kebutuhan dan keinginan pelanggan untuk dapat memenangkan persaingan. UJE BP merupakan sebagai tempat makan dan minum yang menyuguhkan suasana santai tanpa aturan yang mengikat dan menyajikan kopi

sebagai menu spesial diluar makanan kecil atau menu siap saji lainnya.

Tabel 1. 1

Data Absensi Karyawan Pada UJE BP Padang Tahun 2022

No	BULAN	JUMLAH KARYAWAN (ORANG)	IZIN DAN SAKIT (ORANG)
1	Januari	33	16
2	Februari	32	13
3	Maret	32	15
4	April	33	16
5	Mei	34	16
6	Juni	33	14
7	Juli	31	16
8	Agustus	31	12
9	September	32	16
10	Oktober	33	18
11	November	33	16
12	Desember	33	16

Sumber : Data Absensi Karyawan UJE BP Padang 2022

Dari tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa kedisiplinan pada UJE BP PADANG selama 1 tahun terakhir mengalami naik turun atau bervariasi. Selain kerangnya disiplin dalam kehadiran pada UJE PADANG masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti masih banyaknya karyawan yang terlambat datang, menunda nunda pekerjaan dan sebagainya. Dengan menurunnya disiplin kerja karyawan dapat didedikasikan bahwa menurunnya produktivitas

Tabel 1. 2

Data Nilai Pencapaian Kinerja UJE BP 2020-2022

No	Aspek	Target	Pencapaian %		
			2021	2022	2023
1	Jumlah tamu yang berkunjung	100%	82%	78%	75%
2	Kuantitas Kerja	100%	77%	83%	77%
3	Pemahaman dan Pelaksanaan terhadap SOP	100%	76%	79%	81%
4	Disiplin	100%	85%	83%	80%
5	Kerjasama	100%	80%	83%	78%
6	Tanggung Jawab	100%	78%	75%	73%
7	Motivasi	100%	79%	81%	76%

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa adanya penurunan dan kenaikan yang bervariasi, dikarenakan seringnya gonta-ganti karyawan yang mengakibatkan menurunnya hasil pencapaian kinerja karyawan pada UJE BP Padang.

Dilakukannya penelitian ini karena dipandang penting untuk mengetahui dan memperbaiki kinerja karyawan UJE BP Padang. Terdapat berbagai literatur yang membahas tentang pemberian gaji dan disiplin kerja dengan motivasi kerja padakaryawannya, sehingga penelitian ini harus dilakukan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan UJE BP Padang mungkin masih rendah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**HUBUNGAN PEMBERIAN GAJI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA UJE BP PADANG**”.

1. 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya Motivasi kerja karyawan UJE BP Padang.
2. Kurangnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UJE BP Padang.
3. Masih terdapat karyawan yang masih merasa kurang kompensasi karena kebutuhan.
4. Kinerja karyawan pada UJE BP Padang belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan
5. Kinerja karyawan belum optimal
6. Sebagian besar karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
7. Masih seringnya karyawan yang datang terlambat
8. Banyaknya karyawan yang malas dalam melakukan pekerjaannya
9. Rendahnya absensi karyawan dapat merusak ektivitas dalam

pekerjaan

10. Banyak karyawan yang lalai dalam bekerja

1. 3. Batasan Masalah

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penelitian ini, penulis membatasi penelitian dengan Hubungan Pemberian Gaji (X1) dan Disiplin kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat,serta Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening di UJE BP Padang.

1. 4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalahdalam penelitian ini pada UJE BP PADANG adalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberian gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Apakah pemberian gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pemberian gaji terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah motivasi kerja memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam

penelitian di UJE BP PADANG ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pemberian gaji terhadap motivasi kerja
1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pemberian gaji terhadap motivasi kerja
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pemberian gaji terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja

1.6 Mamfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Pemberian Gaji, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja

serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Organizational Culture (Budaya Organisasi) terhadap komitmen organisasi dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi.