

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan, pengadaan, serta pemeliharaan sumber daya manusia. MSDM Menurut Melayu SP. Hasibuan adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya sumber daya yang berkualitas mempunyai pengetahuan, pendidikan, pelatihan maupun dari pengalaman kerja yang di dapat oleh setiap manusia disaat sebelum ataupun sudah bekerja.

PT. Persada Lampung Raya yang bertempat di Jl. Jl. Zaenal Abidin No.2, Labuhan Ratu, Bandar Lampung PT. Persada Lampung Raya bergerak dibidang penjualan kendaraan roda empat, spare part, dan service Mobil Suzuki, PT. Persada Lampung Raya memiliki 11 cabang di provinsi Lampung yang tersebar di beberapa daerah Lampung yaitu (1) PT. Persada Lampung Raya Suzuki – Jl. P. Diponegoro No. 8Bd, Bandar Lampung (2) PT. Persada Lampung Raya Suzuki Jl. Pangeran Antasari No. 89 EF, Tanjung Karang, Bandar Lampung (3) PT. Persada Lampung Raya Suzuki Lampung Tengah Jln. Proklamator Raya No. 152 Bandar Jaya (4) PT. Persada Lampung Raya Suzuki Lampung Timur Jl. Raya Way Jepara Desa Labuan Ratu, Way Jepara (5) PT. Persada Lampung Raya Suzuki Lampung Selatan Jl. Raya Tanjung Sari No. 313. Ds Tanjung Sari (6) PT. Persada Lampung Raya Suzuki Lampung Selatan Jl. Raya Natar No.Km, Hajimena, Kec. Natar (7) PT. Persada Lampung Raya Suzuki Lampung Utara Jl. Raya Candi Mas, Kotabumi (8) PT. Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu Jl A. Yani No 9 (9) PT. Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu Sidoharjo (10) PT. Persada Lampung Raya Suzuki Tulang Bawang Jl. Lintas Timur Pasar Unit 2, Banjar Agung. Karyawan di PT. Persada Lampung Raya terbagi menjadi 2 bagian kerja, yaitu bagian struktural

dan bagian fungsional. Karyawan bagian struktural yang bertugas di dalam lingkungan PT. Persada Lampung Raya bekerja setiap hari Senin sampai Sabtu, untuk hari Senin sampai Kamis dimulai pada pukul 08.30 sampai 16.30 WIB, dan hari jumat dimulai pada pukul 08.30 sampai 16.30 WIB, sedangkan hari sabtu pada pukul 08.30 sampai 15.00 untuk bagian fungsional yang bertugas di dalam dan di luar lingkungan PT. Persada Lampung Raya bekerja setiap hari Senin Sampai hari Sabtu.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Veithzal Rival (2004: 444) menyebutkan disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan karyawan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar karyawannya. Jika sebagian besar karyawan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan. Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Tingginya frekuensi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejenuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik,

permasalahan pribadi, misalnya keluarga, ketidak mampuan dalam penyelesaian pekerjaan.

**Tabel 1.1**  
**Data Kehadiran Karyawan PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung Pada Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Izin	Absen Sakit	Alpa	Terlambat
Januari	68	27	6			16
Februari	68	24	3	4		18
Maret	68	27		2		26
April	68	26	1		2	11
Mei	68	27				13
Juni	68	26		5		8
Juli	68	27		6		4
Agustus	68	27	2			11
September	68	26		8		9
Oktober	68	27				4
November	68	26	4		3	1
Desember	68	24	5		9	5
<b>JUMLAH</b>			21	25	14	126
<b>KETENTUAN</b>			3	5	2	3

Sumber: PT Persada Lampung Raya Bandar Lampung 2024

Jika dilihat dari data kehadiran karyawan pada tabel 1.1 diatas, kehadiran karyawan PT Persada Lampung Raya belum optimal. Terlihat dari data keterlambatan, jumlah keterlambatan karyawan sendiri sebesar 126 tetapi ketentuan maximal 3 pada tahun 2022. Namun selanjutnya jumlah alpa karyawan sebesar 14 dengan ketentuan maximal 2. Selain itu juga terkait dengan jumlah sakit sebesar 25 dengan ketentuan maximal 5 pada tahun 2022, dan jumlah izin sebesar 21 dengan ketentuan maximal 3. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Persada Lampung Raya masih belum konsisten untuk hadir bekerja dan belum tepat waktu, selanjutnya dari hasil wawancara penulis kepada HRD, Permasalahan atau Fenomena yang terjadi di PT. Persada Lampung Raya ini yaitu terkait kedisiplinan banyaknya karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap kedisiplinan karena karyawan masih saja datang

tidak tepat waktu dan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kompensasi dan motivasi menjadi salah satu faktor yang mendukung untuk tinggi atau rendahnya kedisiplinan karyawan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, (2002:54). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Kasmir (2019: 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut Afandi (2021: 191) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diteliti oleh penulis adalah kompensasi finansial dimana fenomena yang terjadi di PT. Persada Lampung Raya ini yaitu terkait kompensasi finansial pemberian kompensasi dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain gaji, semangat tidaknya karyawan juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Hasil dari wawancara yang dilakukan karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat hal tersebut berdampak pada kedisiplinan karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin membaik.

Robbins (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Mathis & Jackson (2006) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Mills (2007) mengemukakan bahwa Motivasi karyawan adalah tingkat energi, komitmen, dan kreativitas yang diberikan karyawan perusahaan dalam pekerjaannya. Menurutnya, di dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, menemukan cara untuk memotivasi karyawan telah menjadi perhatian banyak manajer.

Faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan yaitu Motivasi. Motivasi yang dimaksud oleh penulis adalah motivasi ekstrinsik, Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan adanya Fenomena yang terjadi di PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung ini bahwa karyawan kurang diberikan penghargaan atau apresiasi terhadap prestasi yang telah mereka lakukan kepada perusahaan sehingga menimbulkan kurangnya motivasi dalam bekerja dan mengakibatkan turunnya kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERSADA LAMPUNG RAYA BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis merumuskan permasalahan yang dihadapi ialah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Persada lampung raya bandar lampung ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Persada lampung raya Bandar lampung ?
3. Apakah Kompensasi Dan Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Persada lampung raya bandar lampung ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah Karyawan PT. Persada lampung raya bandar lampung

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kompensasi Dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Persada lampung raya bandar lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. ZA. Pagar Alam No.2, Labuhan Ratu, Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 35132

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai februari 2024.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Persada Lampung raya bandar Lampung.
2. Untuk Mengetahui Motivasi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Persada Lampung raya bandar Lampung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Persada Lampung raya bandar Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti  
Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia serta untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian
2. Bagi Perusahaan  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan guna meningkatkan Kedisiplinan Kerja karyawan
3. Bagi Institusi  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
4. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat judul yang berkaitan dengan Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap Displin Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap Displin Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap Displin Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung.



**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**