

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada masa sekarang ini, sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, unsur sumber daya manusia merupakan faktor yang harus di pertahankan oleh perusahaan tersebut agar terciptanya perusahaan yang efektif dan efisien. Untuk itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama dari perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan dari perusahaan tersebut dapat dicapai.

Menurut Ndraha (1999) dalam Sutrisno (2014:4) sumber daya manusia yang mempunyai kualitas tinggi yaitu sumber daya yang bukan hanya dapat mewujudkan nilai bersaing akan tetapi juga harus bisa mewujudkan nilai membandingkan, mempunyai kreativitas, imajinasi, inovatif (menciptakan sesuatu yang baru), tidak memakai tenaga otot, air, bahan mentah serta lainnya. Maka dari itu, saat perusahaan melakukan perekrutan calon karyawan harus tepat dan sesuai dengan kriteria yang sudah menjadi standar karyawan dalam perusahaan.

Ketika perusahaan sudah merekrut karyawan untuk bergabung dengan perusahaan, maka perusahaan harus dapat memajemenkan sumber daya manusia dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan dapat meningkatkan tujuan dari perusahaan (Handoko, 2012:25). Tujuan tersebut yang dimaksud yaitu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Ivonne (2013) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diacapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Setiap orang akan mempunyai prestasi kerja yang berbeda-beda, ada yang memiliki prestasi kerja yang bagus dan ada pula yang memiliki prestasi kerja yang standar. Oleh sebab itu, kedisiplinan sangatlah dibutuhkan bagi setiap karyawan. Siagian (2012:305) dalam Ivonne (2013) disiplin yaitu tindakan seseorang untuk mendorong para anggota dalam perusahaan guna memenuhi aturan yang sudah ditetapkannya. Didalam suatu perusahaan, disiplin sangat mempunyai peran penting yang bertujuan untuk membentuk perilaku dan sikap karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berkompetensi dengan karyawan yang lainnya guna meningkatkan prestasi kerjanya.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh diri seseorang didorong oleh suatu kekuatan, kekuatan pendorong inilah yang dinamakan motivasi. Motivasi karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana, karena pada dasarnya manusia mudah dan ada pula yang sulit untuk dimotivasi untuk memberikan apa yang diinginkan. Motivasi dalam individu seseorang berbeda-beda ada yang dilakukan oleh diri sendiri, keluarga, karena lingkungan kerja, ada pula dari pimpinan. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kepuasan kerja. Siagian (2012:295) dalam Ivonne (2013) kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat negatif maupun bersifat positif tentang pekerjaannya. Apabila seseorang memandang pekerjaan yang dilakukan bersifat positif maka kepuasan itu akan muncul dan apabila seseorang memandang pekerjaan yang dilakukan bersifat negatif maka kepuasan akan menurun. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional dimana seseorang merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan nyaman dan senang terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Kepuasan atau tidak kepuasan karyawan tergantung

dengan apa yang diharapkan, apabila yang didapatkan karyawan lebih rendah dari apa yang diharapkan maka dapat menyebabkan karyawan tidak puas.

Alasan lain yang muncul ketika prestasi kerja meningkat yaitu kompensasi. Seorang karyawan dapat merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan apa yang telah dijalaninya. Menurut Dessler (2002) dalam Hesti dan Tri (2011) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk imbalan atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Dengan adanya kompensasi dari perusahaan yang diberikan maka diharapkan karyawan dapat mengerjakan tugasnya secara memuaskan guna tercapainya suatu perusahaan. Pemberian kompensasi oleh perusahaan dapat dilakukan secara adil agar pihak-pihak yang lainnya tidak merasa dirugikan.

Prestasi kerja merupakan hal terpenting dalam perusahaan. Dengan adanya prestasi kerja yang baik maka karyawan dapat mengukur bagaimana kerja karyawan tersebut hingga sekarang. Prestasi kerja dapat dijadikan tolak ukur pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan. Dalam prestasi kerja marketing tidak hanya target akan tetapi ada faktor-faktor yang mendukung lainnya diantaranya dari faktor kepemimpinan perusahaan tersebut, keluarga, lingkungan kerja. Diantara faktor-faktor tersebut maka yang terpenting dalam marketing yaitu apakah karyawan tersebut dapat mencapai target yang diinginkan atau tidak, apabila target yang tercapai dengan sempurna maka prestasi kerja akan baik dan apabila target yang tidak tercapai dengan baik maka dapat berdampak pula dengan prestasi kerja ataupun dengan perusahaan.

Perusahaan harus memiliki karyawan dengan prestasi kerja yang tinggi, karena jika prestasi kerja karyawan tinggi maka dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja. Disaat kualitas kerja baik, maka akan mendapatkan hasil baik pula. Seperti salah satu perusahaan yang sedang berkembang diwilayah Yogyakarta yaitu Baitul Maal Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri,

mendapatkan penghargaan dari Lembaga Pengelola Dana Bergulir (LPDB) yaitu *Rasio Keuangan Terbaik* atas kinerja keuangan tahun 2012.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian bagaimana pengaruh kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja marketing, sehingga para sumber daya manusia diharapkan dapat menjadi contoh bagi generasi berikutnya agar mempunyai perilaku yang sama. Yang kemudian peneliti membuat judul “**Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Marketing**”. Studi kasus pada karyawan bagian marketing di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan ada empat rumusan masalah yang akan dijawab dan diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi para pembaca dan lembaga, berikut rumusan masalahnya:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja marketing di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja marketing di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja marketing di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta?
4. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja marketing di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas maka ada empat (4) tujuan penelitian yang harus dicapai, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja marketing di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja marketing di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja marketing di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja marketing di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti mengharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

1. Kegunaan Teoritik
  - a. Sebagai bahan untuk perbandingan teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
  - b. Berkontribusi dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai prestasi kerja marketing.
2. Kegunaan Praktis
  - a. Bagi peneliti

Diharapkan dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti mengenai pengaruh kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja, kompensasi serta prestasi kerja marketing pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

b. Bagi Instansi

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi untuk membantu agar prestasi kerja marketing dengan memaksimalkan peran kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja serta kompensasi pada karyawan.

**E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bab I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis membahas secara jelas terkait hal-hal yang melatarbelakangi penulis melakukan penelitian tentang pengaruh kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Kemudian, rumusan masalah untuk dilakukan pengkajian mendalam serta tujuan penelitian untuk menjawab rumusan masalah tersebut. Penelitian ini dilakukan tentu untuk dapat dimanfaatkan oleh masyarakat luas, maka disini penulis menuliskan kegunaan penelitian yang dapat dibedakan menjadi kegunaan praktis dan kegunaan teoritis. Terakhir, pada bab ini juga dijelaskan mengenai sistematika penulisan bahasan-bahasan yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Bab II : TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Pada bab ini dibahas secara detail terkait tinjauan pustaka yang berasal dari penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan dan menjadi acuan peneliti penulis. Penelitian tersebut berasal dari skripsi atau pun artikel. Selain itu, disini dijelaskan terkait teori-teori yang berkaitan erat dengan

penelitian penulis seperti kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja, kompensasi serta prestasi kerja.

### 3. Bab III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan dengan detail mengenai metode penelitian. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan survey. Untuk mendapatkan data yang valid dan layak maka penulis menggunakan data primer dan sekunder. Data-data tersebut diperoleh penulis dari menyebarkan kuisioner. Dalam pemilihan sampel, penulis menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh karyawan dapat dijadikan sampel. Terkait lokasi penelitian sendiri bertempat di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta Jl. Rejowinangun No.28B, Rejowinangun, Kotagede, Kota Yogyakarta, D.I. Yogyakarta. Terakhir, penulis dalam menganalisis datanya menggunakan uji keabsahan data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedasitas dan uji multikolonieritas, serta uji regresi linear berganda meliputi uji koefisien determinasi, uji F dan uji hipotesis.

### 4. Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan profil objek penelitian, serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja marketing.

### 5. Bab V : PENUTUP

Pada bab terkahir ini berisi kesimpulan penelitian yang dilakukan penulis yang ditulis secara ringkas dan jelas mengenai pengaruh kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja dan

kompensasi terhadap prestasi kerja marketing, serta penyampaian saran-saran untuk lembaga dan keterbatasan peneliti.