

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Sektor perdagangan merupakan salah satu sektor penyumbang terbesar kedua dalam struktur produk domestik bruto. Dimana produk domestik bruto ini bisa untuk menambah nilai yang akan dihasilkan oleh unit usaha dalam suatu negara. Dengan tambahnya nilai harga pada produk domestik bruto ini nantinya akan dijadikan tolak ukur masyarakat dalam menjalankan usahanya dibidang perekonomian. Nilai produk domestik bruto sangatlah penting dalam melihat perkembangan perekonomian bagi pelaku usaha. Bangkitnya perekonomian di Banyumas di sektor perdagangan dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat khususnya masyarakat Banyumas sendiri.

(<https://www.bps.go.id/subject/11/produk-domestik-bruto--lapangan-usaha-.html>)

Pada tahun 2021 perekonomian di Banyumas tumbuh sebesar 4 persen dari tahun sebelumnya yakni tahun 2020 dimana nilai PDRB (*Produk Domestik Regional Bruto*) berada pada harga 56,92 Trilyun dan PDRB per kapita sebesar 22,73 juta per kapita per tahun. Tidak hanya sektor perdagangan saja di Banyumas juga ada tiga sektor yang mempengaruhi laju perekonomian diantaranya sektor industri pengolahan, perdagangan, dan sektor konstruksi. Salah satu perusahaan yang membantu pulihnya perekonomian di Banyumas melalui sektor perdagangan yaitu pada PT. Pelita Satria Perkasa Tbk.

<https://www.antaranews.com/berita/2743809/bupati-optimistis-pertumbuhan-ekonomi-di-banyumas-meningkat-pada-2022>)

PT Pelita Satria Perkasa, Depo Pelita Sokaraja adalah perusahaan yg bergerak dibidang perdagangan grosir dan ritel dengan konsep *one stop shopping* yg semua kebutuhan rumah tersedia lengkap mulai dari material bangunan, produk elektronik, personal komputer, laptop, *stationery*, *furniture*, *fashion*/tas/sepatu, *houseware*, *nursery*, *food court*, kawasan bermain anak-anak dan games. Dengan berkembang pesatnya sampai saat ini PT Pelita Satria Perkasa di tangani oleh orang-orang yang sudah berpengalaman diantaranya yaitu Lina Marpinah yang menjabat sebagai Komisaris, Fachrudin sebagai Direktur, Herman Hutanto sebagai General Manager, Timotius Imam sebagai Tax dan Akunting Manager, Wahadi Santosa sebagai Promotion Manager, Eddy Kusworo sebagai HRD dan GA Manager serta beberapa staff yang membantunya. PT Pelita Satria Perkasa beralamat di JL Menteri Supeno No.10 Kalikidang, Sokaraja-Purwokerto. Depo Pelita sokaraja sudah melakukan aneka macam pengembangan usahanya, perusahaan juga terus memastikan kinerja karyawannya seoptimal mungkin agar mendapatkan hasil yang maksimal. (panggon.com/jawa-tengah/depo-pelita/)

Terdapat fonomena-fenomena yang terjadi di PT Pelita Satria Perkasa diantaranya yaitu dimana kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh berbagai macam fenomena mulai dari karyawan yang lupa dengan presensi kehadirannya, ada juga karyawan yang tempat tinggalnya jauh dengan keluarga, kurangnya kepercayaan karyawan dalam mengambil keputusan dan sistem

kompensasi yang masih tergantung oleh berapa tinggi jabatan yang didapatkan di perusahaan. Hal tersebut sangat membuat karyawan mengalami penurunan dalam melakukan pekerjaan sehingga dalam melaksanakan pekerjaan kurang maksimal seperti biasanya.

Sumber daya manusia sangat mempengaruhi perkembangan dalam suatu usaha di perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan mendapatkan output yang baik juga untuk perusahaan. Begitu pula sebaliknya apabila sumber daya manusia dirasa kurang memenuhi standar kebutuhan operasional dalam perusahaan maka hasil yang didapat akan berkurang juga kualitasnya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan di suatu perusahaan (Permana & Hermanto, 2020). Aspek sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan agar perusahaan mencapai target yang dibuat perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka bisa membuat sumber daya manusia di suatu perusahaan akan baik juga dan dapat meningkatkan sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela, (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable). Teori keseimbangan diatas menjelaskan bahwa kinerja yang optimal akan tercapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan. Berbagai indikator dalam teori ini yaitu adanya manfaat

yang dirasakan, pemberian motivasi, keadilan dalam pembagian jobdesk dan perolehan insentif dari perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang didapat dari perusahaannya. Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu standar tolok ukur yang sering digunakan oleh perusahaan dalam mengevaluasi performa karyawannya (Rahman dkk., 2021). Menurut Sangkaen & Asaloei, (2019) Kinerja merupakan suatu kemampuan yang dilakukan oleh individu atau seseorang karyawan dalam kegiatan dimana dalam pemberian tanggung jawab baik individu organisasi maupun perusahaan agar tercapainya tujuan yang ditentukan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control*, dan kompensasi kerja (Asrul & Adda, 2021 ; Fauziah dkk., 2020 ; Subhan dkk, 2019 ; Dwianto dkk., 2019). Diantara faktor tersebut salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja (Asrul & Adda, 2021). Disiplin kerja merupakan suatu ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan didalam organisasi untuk mencapai perilaku yang dapat dikendalikan oleh suatu perusahaan (Azhari & Supriyatin, 2020).

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai peraturan yang sudah ditentukan. Setiap pegawai

dituntut buat patuh terhadap peraturan yang sudah dibuat organisasi atau perusahaan sebab dapat mempengaruhi berjalanya aktivitas kinerja. Pegawai yang bekerja sesuai peraturan serta menjalankan seluruh tugas serta kewajiban dengan baik, tentunya akan memberikan hasil yang baik pula (Rianti, 2020) dalam (Sri Hafidah & Gustini, 2021). *Work discipline according to Efendi et al (2020) in Iptian & Efendi, (2020) is individual behavior that complies with regulations and policies set by the organization.* Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok kepatuhan maupun ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman perusahaan (Armansyah dkk., 2020).

Ada beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut Asrul & Adda, (2021) Ajabar & Marina, (2019) dan Azhari & Supriyatin, (2020) Sulila, (2019). Sedangkan menurut penelitian Caissar dkk., (2022) Fauzi & Wakhidah, (2020) Ginting dkk., (2021) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Maniku dkk., (2019) Kusdiyningrum dkk., (2019) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun demikian penelitian Muna & Isnowati, (2022) disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja (Fauziah dkk., 2020). Menurut Mangkunegara, (2017) motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan

motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Hasim (2019) dalam Rahman dkk., (2021) motivasi kerja merupakan suatu ghirah atau semangat untuk bekerja yang muncul dari diri seseorang untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan (Nurnaningsih & Tabe, 2019).

Terdapat hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian menurut Fauziah dkk., (2020) Rahman dkk., (2021) Sitompul & Ratnasari, (2019) Riwukore dkk., (2022) dan Sembiring, (2020). Sedangkan penelitian Wicaksana, (2022) Lestari dkk., (2020) Istifadah & Santoso, (2019) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Wibisono (2022) Pranata & Purbasari, (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut penelitian Kariyamin dkk., (2020) motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *locus of control* (Mootalu dkk., 2019). Menurut Wardhana, (2020) *Locus Of Control* merupakan keberhasilan seseorang dalam mengendalikan diri yang berasal dari internal dan eksternal. *Locus of control* (LOC) adalah cara pandang seseorang

terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya (SARI, 2019).

Ada beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu menurut Subhan dkk, (2019) Mootalu dkk., (2019) SARI, (2019) Abid Muhtarom dkk., (2021) dan Ary & Sriathi, (2019). Sedangkan penelitian Amlia dkk., (2021) Agusniwar dkk (2017) *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Kota dkk (2021) City dkk., (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Ramadhan, (2022) *Locus Of Control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi kerja (Dwianto dkk., 2019). Menurut Hasibuan, (2019) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah bentuk balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Sangkaen & Asaloei, 2019).

Beberapa peneliti terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan diantaranya Dwianto dkk., (2019) Yunita & Faizar, 2022) Armansyah dkk., (2020) dan Shofwani &

Hariyadi, (2019). Menurut penelitian Jalil, (2019) Arifudin, (2019) Wicaksana, (2022) kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Aromega dkk (2019) Barima & Anggarkusuma Arofah, (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun demikian penelitian Sangkaen & Asaloei, (2019) menyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Suwanto, (2019) pada dinas pendapatan daerah kota makasar dengan variabel bebas Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti akan mengembangkan dan menambahkan dua variabel bebas yaitu *Locus Of Control* dan Kompensasi Kerja. Hal tersebut dikarenakan dalam penelitian yang dilakukan Mootalu dkk., (2019) pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah menyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan menurut Dwianto dkk., (2019) pada PT Jaeil Indonesia yang menyatakan bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasan peneliti tertarik dalam menambahkan dua variabel bebas tersebut karena fenomena-fenomena terkait *Locus Of Control* dan Kompensasi Kerja yang terjadi di PT Pelita Satria Perkasa, sehingga nantinya dapat sesuai dengan isu yang diangkat dalam penelitian kali ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis diatas, maka peneliti mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, *Locus Of Control* dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pelita Satri Perkasa Tbk”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelita Satria Perkasa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelita Satria Perkasa?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelita Satria Perkasa?
4. Apakah *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelita Satria Perkasa?
5. Apakah kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelita Satria Perkasa?

C. Pembatasan Masalah

Agar peneliti lebih fokus dalam penelitian maka dibuatlah batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi pada karyawan di PT Pelita Satria Perkasa
2. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November – Desember 2022
3. Penelitian ini dibatasi pada 5 variabel yang terdiri dari variabel *independent* (X) yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, locus of control dan kompensasi kerja sedangkan variabel *dependent* (Y) yaitu kinerja karyawan

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* dan kompensasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelita Satria Perkasa
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelita Satria Perkasa
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelita Satria Perkasa
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelita Satria Perkasa

- e) Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelita Satria Perkasa

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

a) Manfaat Teoritis

Bisa digunakan sebagai bahan kajian untuk menambah wawasan tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, *Locus Of Control* dan Kompensasi Kerja yang bisa berguna dalam mengembangkan sumber daya manusia.

b) Manfaat Praktis

1) Bagi Manajemen PT Pelita Satria Perkasa

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pedoman perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja dan sebagai acuan perusahaan untuk mengambil keputusan dalam pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan

2) Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja supaya target perusahaan tercapai

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini sebagai sumber referensi tambahan dalam ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia