

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting didalam menjalankan sebuah organisasi. Sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Dalam hal tersebut perusahaan sadar bahwa karyawan merupakan investasi yang sangat bernilai.¹ Saat ini mencari dan mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik sangatlah tidak mudah, terlebih dalam mempertahankan yang sudah ada.

Menurut Hersey dan Blanchard kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat atau kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.² Oleh karena itu perusahaan harus memprioritaskan karyawan yang berkeahlian dan memiliki kinerja yang baik agar dapat dilatih, dimotivasi, dan dikembangkan sesuai yang dikehendaki perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas perusahaan adalah hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan oleh perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek.³ Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi

¹Edy Sutrisno,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Kencana Prenamedia Group,2012)hlm.1

²Marwansyah,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bandung:Primedia Group,2013)hlm.3

³Setiawan, Toni.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Platinum,2012)hlm.25

kepada organisasi. Arti kinerja yang sebenarnya berasal dari kata-kata *jobperformance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan.

Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.⁴ Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut.

Kinerja karyawan dapat dikenal dengan seberapa banyak kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain.⁵

Untuk dapat mengoptimalkan tujuan perusahaan tentunya diperlukan kinerja karyawan yang optimal. Manajemen kinerja secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu sistem yang mengatur pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan hasil kinerja karyawan agar tercapai sasaran pada individu maupun

⁴Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hlm.96

⁵Danang sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2015), hlm.83

organisasi, kejelasan apa yang harus dilakukan dan apa yang akan dicapai serta bagaimana cara mengukurnya⁶. Seharusnya, setiap organisasi memiliki visi, misi, dan tujuan organisasi yang jelas dan terfokus, karena hal ini sebagai bagian yang tidak dapat terpisahkan dari *good governance*.

Organisasi juga harus memiliki sebuah sistem yang mampu mengukur keberhasilan pencapaian rencana strategis dirinya, oleh karena itu sistem yang biasa disebut dengan sistem manajemen kinerja ini diawali dengan sebuah perencanaan kinerja yang didalamnya termasuk langkah penetapan indikator kinerja.⁷ Sistem manajemen kinerja merupakan proses pengukuran kinerja yang akan memberikan umpan balik bagi perencanaan strategis. Dengan adanya system kinerja tersebut, diharapkan suatu organisasi/perusahaan mampu memiliki perencanaan yang lebih baik karena didasarkan pada proses pembelajaran dari hasil kinerja sebelumnya. Pengukuran kinerja adalah inti dari proses manajemen kinerja yang menyediakan data untuk dilaporkan dan dianalisis.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan metode wawancara dengan karyawan PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain games ataupun mengobrol pada saat jam kerja. Hal tersebut berimbas pada penurunan kinerja karyawan pada PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang.

Selain itu, kepemimpinan pada PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang kurang diterapkan, terlihat dari cara pemimpin atau atasan PT. Budi Wahana Bina

⁶Ibid.hlm130

⁷J.Winardi,*Motivasi dan Pemoivasian*,(Jakarta:WordPress,2012)hlm.116

Swasta Palembang yang membedakan antara karyawan satu dengan lain, menyebabkan kurang giat nya atau kurang termotivasi nya karyawan yang lain dalam melaksanakan tugasnya. Kurang nya tingkat Disiplin Kerja pada PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang dilihat dari masih banyak nya karyawan yang masuk jam kerja terlambat, karyawan yang bermalas-malasan saat jam kerja, serta jam pulang tidak sesuai dengan aturan yang telah di tetapkan pada PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang. Bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Daftar Kehadiran Karyawan
Periode Maret – Juni 2018

No.	Keterangan	Maret	April	Mei	Juni
1.	Terlambat	15	12	18	10
2.	Pulang Cepat	3	1	1	5

Sumber : Data yang diolah PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang

Rendah nya loyalitas pada PT Budi Wahana Bina Swasta sangat mengganggu kinerja karyawan sehingga menyebabkan menurun nya tingkat produksi kopi pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang. Serta kompensasi atau gaji pada PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang tidak mengalami peningkatan walaupun lama atau tidak nya karyawan bekerja.⁸ Dengan demikian berdasarkan data hasil wawancara diatas, dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas dan kompensasi.

Kinerja perusahaan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja untuk semua karyawan. Motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri

⁸ Wawancara dengan karyawan PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang.(pada tanggal 24 September 2018 pukul 10.00)

seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Pentingnya motivasi kerja adalah sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.⁹

Motivasi menjadi pendorong seseorang melakukan kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Research Gap Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan	Olivia Theodora
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan	1. Usri Nani Yunarifah 2. Lilik Kustiani

sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

⁹B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*.(Jakarta: PT.Grafindo Persada,2010)hal:88

Selain motivasi kerja dalam perusahaan tidak akan terlepas dari kepemimpinan dan karyawan. Dalam sebuah kepemimpinan ada gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat memajukan perusahaan dan mensejahterakan karyawan. Setiap pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan.¹⁰ Gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan motivasi pada karyawan.¹¹ Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pimpinan dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan perusahaan lebih maju.

Perusahaan membutuhkan pemimpin yang dapat menciptakan visi masa depan, dan memberikan inspirasi kepada karyawan agar bersedia mencapai visi tersebut. Pemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan tertentu.¹² Hal tersebut juga dikuatkan dengan pernyataan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau berubah menuju arah yang lebih baik.

Tidak semua orang memiliki sifat atau jiwa kepemimpinan. Perilaku khusus yang dimiliki individu dapat membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin. Enam karakter yang membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin yaitu ambisi dan semangat, kejujuran, hasrat untuk memimpin,

¹⁰Hasibuan, *Malayu S.P.* 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara

¹¹Atmodwirjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012) hlm.24

¹²Ibid. hlm.35

kepercayaan diri, integritas, kecerdasan dan pengetahuan mengenai pekerjaannya.¹³ Banyak definisi atau pengertian mengenai kepemimpinan (*leadership*) yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang mereka masing-masing, tergantung pada perspektif yang digunakan.

Kepemimpinan berasal dari kata *pimpin* yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai *subjek* dan yang dipimpin sebagai *objek*. Kata *pimpin* mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidaklah mudah dan setiap orang tidak akan mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.¹⁴

Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin, seseorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang aktif membuat rencan-rencana, mengoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan dan melaksanakan untuk mencapai tujuan bersama-sama.¹⁵

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang

¹³Husein, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2012) hlm. 19

¹⁴Tbid. hlm. 38

¹⁵Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Kedua. BPFE, UGM

menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Reasearch GapKepemimpinanTerhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Dewi Wara Arimbi Pringgandani
	Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan	Hendra Irawan

sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Ada juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.¹⁶

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.¹⁷ Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak

¹⁶Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi. Aksara, 2011) hal: 28

¹⁷Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grapindo, 1995) hlm. 4

mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dijalankan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil.

Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan.¹⁸

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

¹⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2010) hlm.66

Tabel 1.4
Reasearch Gap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Hendri Azwar
	Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan	Mutiara Bunda Ulil Albab

sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Selain Disiplin kerja, Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karenadengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan.

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap pimpinannya. Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang

bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.¹⁹

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.5
Reasearch Gap Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara loyalitas terhadap kinerja karyawan	1. Agus Tunggal Saputra 2. I Wayan Bagia
	Tidak terdapat pengaruh antara loyalitas dengan kinerja karyawan	Muhammad Aldrianto

sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam

¹⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:Erlangga,2007), Hal:189

kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya.²⁰

Untuk menarik orang supaya bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, keterampilan, dan kemampuan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.²¹

Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja.²²

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

²⁰Danang sunyoto, *penelitian Sumberdaya Manusia*,(Yogyakarta:CAPS, 2015),hlm.48

²¹Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*,(Jakarta:Rajawali Pers,2014)hlm.3

²²Samsudin,Sadili.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia

Tabel 1.6
Reasearch GapKompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	Lydia Gomes
	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan	1. Christopher Tanto Koestartyo 2. Agustinus Nugroho

sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

PT.Budi Wahana Bina Swasta adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang sortasi kopi (pengupasan dan pembersihan kopi) berlokasi di Sido Ing Kenayan no.38 Palembang Sumsel.

Hal inilah yang menjadi latar belakang untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan pada PT.Budi Wahana Bina Swasta. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang?
4. Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang
2. Untuk menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang
4. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang
5. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang.

E. Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan untuk memfokuskan pada masalah yang akan diteliti, hanya sebatas menganalisa Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang.

F. Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan tambahan informasi tentang adanya pengaruh motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang.

2. Untuk menambah pemahaman secara praktis dalam bidang ilmu ekonomi, sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas pengembangan ilmu yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang.
3. Untuk meningkatkan kualitas program peningkatan kinerja karyawan PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang.
4. Sebagai landasan empiris atau kerangka acuan untuk penelitian.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika penyusunan skripsi tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab satu menguraikan latar belakang, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian, kontribusi penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab dua ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian

sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab tiga menjelaskan profil perusahaan, setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat ini terdiri dari gambaran obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab lima menguraikan kesimpulan dan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan batasan mengenai saran-saran apa yang dapat diimplementasikan sebagai kegunaan penelitian untuk pihak terkait.