

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Untuk menghadapi persaingan usaha yang ada saat ini, perusahaan dituntut menciptakan hasil kerja yang tinggi untuk meningkatkan pengembangan usaha keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting ialah kinerja karyawan.<sup>1</sup> Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh atas kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan contohnya seperti yang ada di Ogan Komering Ilir tepatnya di PT.Sun Sawit Desa Talang Cempedak yang bergerak di bidang perkebunan sawit, dengan adanya PT.Sun Sawit di desa tersebut secara tidak langsung bisa membantu masyarakat dalam masalah mengurangi pengangguran yang ada di desa tersebut, tetapi PT.Sun Sawit harus tetap bisa menjaga kinerja karyawan dengan sebaik mungkin agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya.

Menurut Robert L. Malthis dan Jackson dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja karyawan ialah apa saja yang

---

<sup>1</sup>Suwati Y, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda* YKPN, *E-Jurnal Ilmu Administrasi*, 2013, Vol 3, No. 2, hlm.1.

mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.<sup>2</sup> Dan menurut Hariandja, kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.<sup>3</sup> Hasil penilaian kerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas, hasil yang dicapai juga sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.<sup>4</sup> Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya-Nya ialah kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, rekan kerja, motivasi dan disiplin kerja semuanya mempunyai peranan sangat penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan.

---

<sup>2</sup> Robert L. Malthis dan Jakson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 98.

<sup>3</sup> Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. (Jakarta: Grasindo, PT. Gramedia, 2008), hlm. 180.

<sup>4</sup> Perwira Sentono, *Pencapaian Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan Melalui Fungsi dan Peran SDM*, (Semarang: STIE Sikubank, 1999), hlm. 2.

**Tabel 1.1**

**Tabel hasil wawancara dengan karyawan PT.Sun Sawit Ogan**

**Komering Ilir tentang kinerja karyawan sebagai berikut :**

<b>No.</b>	<b>Penanya</b>	<b>Jawaban Karyawan</b>
1.	Menurut bapak bagaimana tentang kinerja yang ada di PT.Sun Sawit ini, apakah sudah baik atau belum ?	Kinerja yang ada di PT.Sun Sawit sudah cukup baik itu dapat dilihat dari semangat teman-teman dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
2.	Menurut bapak apakah target yang diberikan oleh PT.Sun Sawit memberatkan para karyawan ?	Tidak memberatkan karena masing-masing karyawan mempunyai masing-masing tugas dan kewajibannya sehingga antara yang satu dengan yang lainnya tidak terbebani.
3.	Menurut bapak bagaimana cara PT.Sun Sawit untuk mempertahankan kinerja karyawan agar bisa bersaing	Cara yang dilakukan oleh PT.Sun Sawit agar tetap bisa bertahan dengan perusahaan lainnya yaitu dengan cara meningkatkan kualitas

- dengan perusahaan lainnya ? sdm nya dengan lebih baik.
4. Menurut bapak dengan cara apa Dengan cara meningkatkan sdm saja yang bisa membuat PT.Sun nya, meningkatkan kualitas sawit Sawit siap bersaing dengan berupa produk-produk yang perusahaan lainnya ? dihasilkan.
5. Terimakasih atas kesediaan Ya sama-sama.<sup>5</sup>  
bapak untuk diwawancarai mengenai tentang kinerja karyawan semoga PT.Sun Sawit sukses selalu

***Sumber : Hasil wawancara dengan karyawan PT.Sun Sawit***

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa kinerja karyawan pada PT.Sun Sawit di desa talang cempedak cukup baik itu dapat dilihat dari semangat para karyawan dalam mencapai target, hal yang harus dilakukan PT.Sun Sawit dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertahankan kualitas sdm yang ada dan produk-produk yang akan dihasilkan dengan begitu maka PT.Sun Sawit akan terus bertahan dalam persaingan yang sangat banyak.

---

<sup>5</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Maulani Sebagai Salah Satu Karyawan PT.Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir. Tanggal 7 Januari 2020 jam 14.00.

Menurut Veitzhal Rivai, Kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.<sup>6</sup>Selain itu kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian target perusahaan.<sup>7</sup> Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan. Dengan demikian apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai maka dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

**Tabel 1.2**

**Tabel hasil wawancara dengan karyawan PT.Sun Sawit Ogan Komerling Ilir tentang kompensasi sebagai berikut :**

No.	Penanya	Jawaban Karyawan
1.	Menurut bapak bagaimana dengan gaji yang diberikan oleh PT.Sun Sawit apakah sudah cukup baik ?	Gaji yang diberikan PT.Sun Sawit sudah cukup baik tetapi yang membuat karyawan kecewa yaitu masalah kenaikan gaji yang seharusnya naik diawal tahun

---

<sup>6</sup> Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2004), hlm. 257.

<sup>7</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009,hlm 183

ditunda hingga pertengahan tahun.

2. Menurut bapak tunjangan apa saja yang diberikan PT.SunSawit kepada karyawannya ?  
Tunjangan yang diberikan PT.Sun Sawit berupa BPJS Asuransi kecelakaan kerja.
3. Menurut bapak apakah fasilitas yang disediakan oleh PT.Sun Sawit sudah memadai dalam menunjang pekerjaan ?  
Mesin yang ada sudah cukup tetapi masih ada kekurangan mesin dalam pengoperasian minyak kelapa sawit.
4. Berapakah upah lembur yang didapatkan bapak dalam sekali lembur ?  
Upah lembur yang didapatkan karyawan sebesar 50rb-100rb dengan sekali lembur dengan masing-masing bidang yang mereka kerjakan.
5. Terimakasih atas kesediaan bapak untuk diwawancarai mengenai tentang kompensasi kerja semoga PT.Sun Sawit sukses selalu  
Ya sama-sama.<sup>8</sup>

***Sumber : Hasil wawancara dengan karyawan PT.Sun Sawit***

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa kompensasi yang ada di PT.Sun Sawit di Desa Talang Cempedak sudah cukup baik, tetapi

---

<sup>8</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Maulani Sebagai Salah Satu Karyawan PT.Sun Sawit Desa Talang cempedak Ogan Komering Ilir. Tanggal 7 Januari 2020 jam 14.00.

dalam masalah gaji belum dikarenakan karyawan merasa kecewa hal itu disebabkan dalam kenaikan gaji yang seharusnya sudah naik diawal tahun tetapi ditunda hingga pertengahan tahun yang membuat para karyawan kecewa, adapun upah yang didapatkan karyawan yang lembur sehingga bisa membantu sedikit kebutuhan para karyawan. Tunjangan yang ada di PT.Sun Sawit berupa BPJS dan asuransi kecelakaan kerja.

**Tabel 1.3**

***Research gap* Kompensasi terhadap kinerja karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan</b>	Terdapa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Dinus Kenelak Riane Johnny Pio Sonny Gerson Kaparang (2016) <sup>9</sup>
	Tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja	Darfina Juniarti (2014) <sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Dinus Kenelak, Riane Johny, Sonny G.K, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Balem Arabica di Kabupaten Jaya Wijaya*, (Jurnal Administrasi Bisnis).

<sup>10</sup> Darfina Juniarti, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel Mediating pada karyawan perbankan Bagian keuangan di Tanjung Pinang*, 2014.

karyawan

***Sumber: Dikumpulkan dari Berbagai sumber 2010***

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Dinus, Riane dan Sonny yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian Darfina Juniarti yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wursanto, motivasi kerja ialah dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu.<sup>11</sup>Selain itu motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal, dengan memotivasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005) hlm. 302.

<sup>12</sup> Hasil Wawancara dengan bapak Andi Kurniawan sebagai Salah satu Karyawan Mandiri Utama Finance Palembang. Tanggal 23 Februari 2020, Jam 14.00

## Tabel 1.4

### Tabel hasil wawancara dengan karyawan PT.Sun Sawit Ogan

#### Komering Ilir tentang Motivasi sebagai berikut :

No.	Penanya	Jawaban karyawan
1.	Menurut bapak motivasi apa saja yang diberikan oleh PT.Sun Sawit kepada karyawan-nya ?	Motivasi yang diberikan oleh pihak PT berupa semangat kerja rasa aman,kebutuhan fisik maupun sosial yang diberikan.
2.	Menurut bapak bagaimana dengan kebijakan pihak PT tentang pemberian cuti apakah sudah baik ?	Pemberian cuti sudah cukup baik tetapi dalam pemberian izin kurang, jika karyawan masih ingin mengambil cuti maka berpengaruh tentang pemotongan gaji.
3.	Bagaimana menurut bapak tentang loyalitas sesama karyawan ?	Loyalitas sesama karyawan kurang baik dikarenakan karyawan satu dengan yang lainnya kurang dekat dikarenakan karyawan sibuk dengan pekerjaan mereka masing-masing.

4. Terimakasih atas kesediaan Ya sama-sama.<sup>13</sup>  
bapak untuk diwawancarai  
mengenai tentang  
kompensasi kerja semoga  
PT.Sun Sawit sukses selalu

***Sumber : Hasil wawancara dengan karyawan PT.Sun Sawit***

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa motivasi kerja yang ada di PT.Sun Sawit di Desa Talang Cempedak cukup baik itu dapat dilihat dari semangat kerja sesama karyawan, rasa aman dan kebutuhan sosial maupun kebutuhan fisik , dalam pemberian cuti PT.Sun Sawit sudah cukup baik tetapi dalam pemberian izin kurang jika karyawan yang tetap ingin mengambil izin tidak bekerja maka akan dilakukan pemotongan gaji, adapun loyalitas sesama karyawan kurang baik dikarenakan sesama karyawan sibuk dengan pekerjaan mereka masing-masing sehingga tegur sapa sesama karyawan di tempat kerja jarang terjadi tetapi jika pulang kerja maka terjadi tegur sapa sesama karyawan.

---

<sup>13</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Maulani Sebagai Salah Satu Karyawan PT.Sun Sawit Desa Talang cempedak Ogan Komering Ilir. Tanggal 7 Januari 2020 jam 14.00.

**Tabel 1.5**

***Research gap* Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</b>	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan	Aurelia Potu (2013) <sup>14</sup>
	Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan	Enrico Maramis (2013) <sup>15</sup>

***Sumber: Dikumpulkan dari Berbagai sumber 2010***

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Aurelia Potu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Enrico

---

<sup>14</sup> Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember 2013.

<sup>15</sup> Enrico Maramis, *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No. 1 4 Desember 2013.

Maramis menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun hal lain yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu dengan adanya Disiplin Kerja. Hasibuan mengemukakan bahwa Kedisiplinan adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>16</sup>Sedangkan menurut Rivai Mengemukakan bahwa Kedisiplinan Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku<sup>17</sup>. Berdasarkan kedua teori tersebut dapat diketahui bahwa kedisiplinan kerja sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Jika seseorang karyawan disiplin, maka perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan Perusahaan.

---

<sup>16</sup> Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2014), hlm, 53

<sup>17</sup> Rivani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 13

**Tabel 1.6**

**Tabel hasil wawancara dengan karyawan PT.Sun Sawit Ogan**

**Komering Ilir tentang disiplin kerja sebagai berikut :**

<b>No.</b>	<b>Penanya</b>	<b>Jawaban karyawan</b>
1.	Menurut bapak bagaimana dengan kehadiran para karyawan apakah sudah tepat waktu ?	Kehadiran karyawan sudah cukup baik tetapi ada juga karyawan yang masih telat dikarenakan beberapa alasan.
2.	Bagaimana menurut bapak penerapan K3 ( keselamatan dan kesehatan kerja ) yang ada di PT.Sun Sawit ?	Penerapan K3 ( keselamatan dan kesehatan kerja ) belum terlalu ditaati itu bisa dilihat darisering terjadinya kecelakaan kerja yang ada di PT.Sun Sawit.
3.	Apakah para karyawan mentaati peraturan yang telah ditetapkan PT.Sun Sawit ?	Hampir semua karyawan mentaati semua aturan yang diterapkan oleh pihak PT.
4.	Apakah penerapan Standar Operasional Prosedur ( SOP) memberatkan para karyawan ?	Tidak memberatkan karena itu salah satu hal yang memang harus ditaati.

5. Terimakasih atas kesediaan Ya sama-sama.<sup>18</sup>  
bapak untuk diwawancarai  
mengenai tentang kompensasi  
kerja semoga PT.Sun Sawit  
sukses selalu

***Sumber : Hasil wawancara dengan karyawan PT.Sun Sawit***

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa disiplin kerja yang ada di PT.Sun Sawit di Desa Talang Cempedak sudah cukup baik dilihat dari ketaatan karyawan dalam hadir tepat waktu tetapi ada juga karyawan yang masih telat dengan berbagai alasan, adapun dalam penerapan k3 ( keselamatan dan kesehatan kerja ) di PT.Sun Sawit belum terlalu ditaati oleh karyawan itu bisa dilihat dari sering terjadinya kecelakaan kerja di sana. Peraturan yang diterapkan oleh PT.Sun Sawit sudah ditaati oleh semua karyawan baik peraturan dalam bekerja maupun dalam SOP ( standar operasional prosedur ).

---

<sup>18</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Maulani Sebagai Salah Satu Karyawan PT.Sun Sawit Desa Talang cempedak Ogan Komering Ilir. Tanggal 7 Januari 2020 jam 14.00.

**Tabel 1.7**

***Research gap Displin kerja terhadap kinerja karyawan***

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Displin kerja terhadap kinerja karyawan</b>	Terdapat pengaruh Kantara Displin kerja terhadap kinerja karyawan	1. EkoKSantoso 2. Dina Rahmayanti 3. Mirza Selvia (2014) <sup>19</sup>
	Tidak terdapat pengaruh antara Displin kerja terhadap kinerja karyawan	Agung Setiawan (2013 ) <sup>20</sup>

***Sumber: Dikumpulkan dari Berbagai sumber 2010***

Pengaruh Displin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Eko, Dina dan Mirza menunjukkan bahwa Displin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian

---

<sup>19</sup> Mirza Selvia, *Pengaruh Motivasi, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti General Jaya Steel Semarang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Kuswantoro Semarang, Vol.18.2014.

<sup>20</sup> Agung setiawan, *Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1 No.4-Juli 2013.

yang dilakukan Agung yang menunjukkan bahwa Displin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari *Research gap* diatas. Dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *Research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian yang diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang berbeda-beda dari variabel kompensasi motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian dan dari latar belakang tersebut maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir.”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir?

2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir?
3. Apakah Displin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir?
4. Apakah Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Displin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh Displin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir.

4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Displin terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademisi

- a. Peneliti

Hasil penelitian ini untuk syarat lulus S1 dan diharapkan dapat menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang didapat tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan Kompensasi, Motivasi Kerja, Displin kerja, dan Kinerja Karyawan.

### c. Desa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada desa Talang cempedak mengenai Kompensasi, Motivasi Kerja, Displin Kerja, dan Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir.

#### a. Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Displin kerja Terhadap Kinerja karyawan.

## 2. Bagi Praktisi

#### a. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Displin Kerja dalam hubungannya dengan Kinerja Karyawan.

b. Masyarakat.

Penelitian diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk mengambil langkah dalam memberikan kompensasi, motivasi kerja serta dapat menjaga Displin kerja agar lebih baik dengan Kinerja Karyawan yang optimal.

### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis menyusun sistematika penulisan sedemikian rupa antara lain sebagai berikut :

#### **BAB I : Pendahuluan**

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

#### **BAB II : Landasan Teori**

Pada bab ini landasan teori uraikan dari teori uraian dari teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian dari

masalah yang dibahas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Dalam bab metode penelitian ini berisi uraian tentang rancangan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data dan metode pengolahan dan analisis data.

### **BAB IV : Hasil Penelitian**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai data dan pembahasan berisi deskripsi objek penelitian, pengumpulan data, sampel yang digunakan, deskripsi variabel penelitian, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan.

### **BAB V : Penutup**

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian keterbatasan dan saran yang diharapkan adanya pemanfaatan bagi pihak yang bersangkutan dan yang membaca.