

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk lebih baik harus terus menerus dilakukan agar menghasilkan kepuasan kerja dan juga tercapainya karyawan yang handal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan perusahaan ini tercapai tidak harus bergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, melainkan lebih kepada faktor sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Namun sebaliknya, pengelolaan kinerja karyawan yang dijalankan dengan spirit abal-abal hanya akan membawa perusahaan ke bibir kemalangan menurut Nimron dan Amirullah dalam Indrasari (2017:49)

Menurut Bintoro dan Daryono (2017:5) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dalam hal ini, karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui pekerjaannya atau sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja, namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kedisiplinan. Adapun beberapa faktor yang dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi, disiplin kerja, pemberdayaan dan penghargaan. Pemberian kompensasi merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam melakukan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapainya dapat terlaksana dengan baik. Menurut Hasibuan (2012:118) 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". Jadi bisa diartikan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kepuasan terhadap kompensasi

merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang merupakan salah satu faktor untuk mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Bintoro dan Daryono (2017:95) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Orang yang memiliki disiplin kerja sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab dalam bekerja. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan karena tanpa dukungan disiplin, kinerja karyawan yang baik akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

YABAKII MART adalah suatu usaha dagang atau mini market yang bekerja dalam bidang penjualan kebutuhan pokok rumah tangga dan kebutuhan sekolah, yang mana perusahaan ini beroperasi di Kesugihan Cilacap, Jawa Tengah. *YABAKII MART* ini merupakan usaha dagang yang memiliki pangsa pasar yang cukup besar di wilayah Kesugihan, Cilacap. Disetiap usahanya biasanya tidak terlepas dari permasalahan kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diterima masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh YA BAKII *MART* yaitu berupa uang insentif bulanan, uang tunjangan hari raya dan iven-iven tertentu. Adapun pemberian kompensasi itu berbeda-beda karena disesuaikan dengan kinerja karyawan dan profesi karyawan bekerja.

Selain kompensasi, faktor kedisiplinan juga berpengaruh terhadap sikap kinerja karyawan dalam mengembangkan usahanya. Kemudian dalam melaksanakan kedisiplinan kerja karyawan di YA BAKII *MART* masih mengalami permasalahan dalam melaksanakan absensi tiap harinya. Berikut ini adalah daftar presensi karyawan selama 3 bulan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1
Data Presensi karyawan

Bulan	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4
Desember	80%	46%	44%	28%
Januari	49%	75%	78%	62%
Februari	57%	44%	28%	36%

Sumber YA BAKII *MART*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat kedisiplinan karyawan YA BAKII *MART* yang berjumlah 34 karyawan dapat dikatakan masih rendah

Karena masih banyak karyawan yang belum melakukan absensi setiap harinya dan masih juga di jumpai karyawan yang datang terlambat. Hal tersebut sangatlah berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan YA BAKII MART. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan YA BAKII MART”

B. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2016:35) menyatakan bahwa rumusan masalah itu merupakan suatu Pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan YA BAKII MART ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan YA BAKII MART ?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan YA BAKII MART ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan YA BAKII MART.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan YA BAKII *MART*.
3. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan YA BAKII *MART*.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis akan membahas ruang lingkup penelitian ini pada Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan YA BAKII *MART*.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia secara riil, juga sebagai untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan serta dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti yang memiliki objek yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan.