

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Didalam perusahaan pada saat menjalankan aktivitasnya, baik perusahaan bidang industri perdagangan maupun jasa akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu hal yang sangat penting yaitu bahwa keberhasilan beberapa aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, namun juga tergantung pada faktor sumber daya manusia. Menyadari akan pentingnya faktor sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan maka perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan keberadaannya dengan memberikan perhatian lebih pada faktor sumber daya manusia, sumber daya manusia adalah orang-orang yang berada dalam lingkungan sebuah organisasi/ perusahaan yang disebut pegawai, karyawan tenaga kerja, pekerja.

Salah satu tolak ukur yang bisa digunakan untuk menilai kualitas Sumber Daya Manusia adalah kinerja karyawan, kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut memiliki sifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama beberapa periode.

Pendapat tentang kinerja tersebut diungkapkan oleh Irham Fahmi (2015 : 2) kinerja merupakan hubungan dari keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Kinerja merupakan ukuran efisiensi

produktif. Oleh karena itu kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah bisnis karena selalu berusaha meningkatkan kualitas dan efisiensi. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya sistem kompensasi yang ada, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidak pastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan diberikannya kompensasi yang baik dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Penelitian yang telah dilakukan Warsidi (2004) mendukung bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah sebuah imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky,2001:10), dan ada beberapa kompensasi langsung yaitu gaji, bonus atau insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga memiliki peran yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Tidak kalah pentingnya dengan kompensasi, motivasi sendiri juga memiliki peran yang meningkatkan kinerjanya, menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2015:322) menyatakan bahwa, “motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan memberikan arahan perilaku untuk mencapai tujuan”. Motivasi bisa diartikan sebagai hal penting sebab, orang-orang mau melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila termotivasi. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya. Pada saat proses memberikan dorongan yang dilakukan kepada karyawan supaya dapat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Pemberian dorongan kepada karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan/instansi, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja.

Disiplin merupakan suatu keadaan atau sikap menghormati yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan taat pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:215), menyatakan bahwa Disiplin Kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Manfaat dari disiplin kerja untuk organisasi adalah menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam perkembangannya disiplin kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja. Tindakan pendisiplinan harus tegas dalam pelaksanaannya, meskipun perusahaan menginginkan agar keinginan karyawan dapat terintegrasikan dengan tujuan perusahaan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia, bukan berarti manajemen harus menuruti kehendak karyawan. Selama perusahaan telah mempunyai peraturan dan telah disepakati bersama maka pelanggaran terhadap peraturan harus dikenakan tindakan pendisiplinan

Keberadaan Karyawan dalam perusahaan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan, salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan, karena jika karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak merasa nyaman, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan keahlian yang mereka miliki maka secara otomatis karyawan tidak akan bisa fokus terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang membuat senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini digambarkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam

pekerjaan atau luar pekerjaan dan kombinasi yaitu dari dalam dan luar pekerjaan.

Tolak ukur kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap karyawan berbeda dalam standar kepuasannya.

Setiap perusahaan mengharapkan agar pegawainya dapat memiliki kinerja yang baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak. Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai tersebut mampu memenuhi harapan organisasi.

**Tabel 1.1 Pencapaian Hasil Kinerja Karyawan di PT. SHELTER Surabaya**

No	Tahun	Hasil	Kenaikan	Target
1	2015	Rp. 69.000.000.000		
2	2016	Rp. 72.000.000.000	4%	8%
3	2017	Rp. 86.400.000.000	20%	8%
4	2018	Rp. 94.176.000.000	9%	8%
5	2019	Rp. 108.302.000.000	15%	8%

Sumber: PT. SHELTER Surabaya

Dari data tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pencapaian target sudah memenuhi selama 3 tahun terakhir tetapi mengalami penurunan hasil dari tahun 2017 hingga 2019. Awal mula hasil yang didapatkan, kenaikan bisa mencapai hingga 20% tetapi pada tahun 2018 menurun menjadi 9%, dan naik kembali pada tahun 2019 yaitu sebesar 15%. Hal tersebut membuat peneliti ingin mengetahui kinerja

karyawan dari kompensasi yang diterima, motivasi yang didapatkan, dan disiplin kerja yang diterapkan pada PT. SHELTER Surabaya

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada PT. SHLETER di Surabaya dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SHELTER di Surabaya”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakabg masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut

1. Apakah variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Shelter
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Shelter
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Shelter
4. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Shelter

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **A. Secara Teoritis**

1. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang manajemen sumber daya manusia sebagai penerapan ilmu pengetahuan dan teori yang telah penulis peroleh selama masa kuliah yang relevan dengan penelitian secara langsung
2. Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis untuk mampu menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh selama masa kuliah yang relevan dengan penelitian.

## B. Secara Praktis

1. Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, khususnya yang menyangkut kinerja karyawan pada PT. SHELTER Surabaya.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wacana bagi karyawan di perusahaan PT. SHELTER Surabaya untuk menyadari aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan PT. SHELTER Surabaya yang berkaitan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan dan motivasi kerja.