

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang terus berkembang membuat akses pasar bebas lebih luas yang berdampak pada peningkatan persaingan bisnis makin ketat. Perusahaan sebagai pemeran bisnis tidak hanya diharuskan untuk tumbuh dan berkembang dari massa ke massa. Kemampuan perusahaan dalam menggapai pertumbuhan dan perkembangan juga terpengaruhi oleh keunggulan kompetitif yang dipunyai oleh perusahaan. Pernyataan di atas diperkuat oleh pemikiran yaitu organisasi sekarang harus berjalan dan bergerak melalui perubahan lingkungan yang terjadi dengan sangat cepat. Organisasi yang mampu mengelola perubahan dengan efektif akan menjadi pemenang dalam kondisi pasar bisnis yang makin penuh dengan persaingan. Situasi ini menjadi tantangan bagi perusahaan agar bisa bertahan dengan baik. Perihal ini mengharuskan perusahaan agar bisa berinovasi serta berdaya saing demi kelangsungan bisnis di pasar yang makin penuh tantangan.

Perusahaan harus menyadari bahwa keberhasilan bisnis tidak hanya berpacu pada perkembangan teknologi, melainkan ditetapkan oleh kualitas SDMnya. Pada dasarnya SDM tetap menjadi kunci keberhasilan dalam bersaing, meskipun perkembangan teknologi digital sedang marak terjadi. Sebuah perusahaan yang berhasil membangun reputasi yang kuat dipasar dan

diakui oleh berbagai pihak merupakan bukti nyata bahwa mereka telah berhasil memenangkan persaingan dalam lingkungan bisnis yang sangat ketat. Keberhasilan ini memperlihatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan preferensi konsumen. Untuk menjadi perusahaan yang sukses secara berkelanjutan, diperlukan kombinasi antara produk yang berkualitas, 2erjas yang efisien, dan memiliki kuliatas SDM yang kompeten. Dalam merespon beberapa hambatan yang ada sebelumnya, perusahaan bisa menaikkan kualitas SDM (SDM) yang dianggap sebagai aspek vital pada sebuah perusahaan.

SDM sering diartikan sebagai elemen yang fundamental alhasil melekat pada sebuah organisasi (Nurwati, 2021). SDM mencakup semua manusia yang berperan dalam sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Peran penting SDM yaitu mulai dari merancang strategi, melaksanakan rencana, hingga memastikan jalannya sebuah usaha dalam terpenuhi tujuan organisasi. Kualitas sumber daya yang tinggi bisa memengaruhi yang baik bagi perusahaan. Dalam perihal ini, manusia memiliki potensi sumber daya yang bisa terus dikembangkan dalam setiap aktivitas kerja yang diselenggarakan. Oleh sebab itu manusia sebagai 2erjas tak berwujud yang paling berharga, harus terus dikembangkan untuk memastikan keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. SDM yang mumpuni serta memiliki keahlian sebuah organisasi akan kesulitan untuk menggapai tujuannya dengan efektif. Rasio keberhasilan suatu organisasi mengacu pada seberapa efektif manajerial SDM dalam menyelesaikan tugas serta fungsi yang ada. Maka dari itu, perusahaan

diharuskan untuk memiliki karyawan berkualitas serta pengetahuan yang baik agar kinerja karyawan dapat menaik signifikan.

Kinerja ialah hasil kerja dari upaya 3erjasama3tiv kelompok dalam memenuhi kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan dalam menggapai tujuan organisasi, dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan hukum (Fahraini & Syarif, 2022). Sedangkan menurut Ronal et al (2019) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai 3erjasam seorang karyawan dalam mengalokasikan kemampuannya untuk menggapai target yang ditetapkan perusahaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai sejauh mana SDM di suatu perusahaan telah berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Sebuah kinerja perusahaan dianggap telah memenuhi standarisasi bilamana tujuan organisasi yang diinginkan tercapai dengan memuaskan. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki kualitas kerja yang lebih efisien alhasil output yang dihasilkan juga bisa jadi lebih berkualitas. Berlandaskan hal tersebut kinerja karyawan menjadi faktor penting untuk kemajuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan diharuskan untuk melakukan *monitoring* terhadap kinerja karyawan agar produktivitas kerja dapat terus meningkatkan pada masa yang akan 3erjas.

Pemahaman mengenai kinerja karyawan berperan penting pada proses suatu organisasi dalam menggapai visi, misi, serta tujuan perusahaan. Dengan memahami kinerja karyawan, organisasi dapat mengevaluasi sejauh mana mereka menggapai hasil yang diinginkan dalam perjalanan menuju sasaran

yang telah disusun. Proses evaluasi ini juga mendukung organisasi mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan dan dikembangkan, alhasil bisa menaikkan efektivitas keseluruhan dalam menggapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja mencakup semua aspek pekerjaan, mulai dari kualitas hasil kerja hingga kemampuan untuk bekerja sama dalam tim dan menggapai target yang ditetapkan. Berkesimpulan yaitu kinerja pegawai yang baik berkorelasi positif dengan pencapaian tujuan organisasi, sementara 4erjas kinerja karyawan rendah menjadi hambatan untuk menggapai tujuan organisasi.

Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya pada perusahaan. Kompensasi dapat berperan sebagai strategi yang paling efektif bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja, memotivasi, dan mendorong produktivitas kerja (Kim & Jang, 2019). Pemberian kompensasi di perusahaan dilakukan pada waktu tertentu dan tidak dapat dibagikan setiap saat. Kompensasi harus diberikan selaras terhadap kontribusi yang telah diberikan karyawan termasuk kualitas kerja, kedisiplinan, pencapaian target hingga perilaku yang memengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan. Dijelaskan yaitu seorang pegawai akan bersedia melakukan apapun jika kompensasi yang diterima dianggap setimpal. Perihal itu menekankan yaitu besaran kompensasi juga bisa jadi faktor utama yang memengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan (Ramadan et al., 2020).

Menurut Fahraini & Syarif (2022) kompensasi ialah besaran imbalan yang didapat karyawan sebagai bentuk timbal balik atas keterlibatannya pada proses tata kelola perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang layak, memperlihatkan yaitu perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Sebagian karyawan merasa bahwa kompensasi ialah aspek terpenting, karena perihal itu mencerminkan nilai kontribusi mereka dibandingkan dengan pegawai lainnya (Sutoro et al., 2020). Pemberian kompensasi yang adil sangat penting bagi setiap karyawan, karena pembagian yang merata membuat mereka merasa dihargai atas usaha yang telah dilakukan. Pada umumnya, seorang karyawan memiliki tingkat pengharapan yang cukup tinggi terhadap besaran kompensasi selaras terhadap ekspektasinya. Jika harapan tersebut terpenuhi, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan semangat dan kinerja mereka. Perihal ini selaras terhadap studi yang diselenggarakan oleh Sidiq et al (2021) mengutarakan yaitu kompensasi bisa memberikan dampak signifikan positif kepada kinerja karyawan.

Di sisi lain, beban kerja bisa jadi faktor yang memengaruhi terhadap kinerja seorang karyawan. Beban kerja dapat diartikan sebagai besaran tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas mereka. Beban kerja yaitu serangkaian aktivitas pada sebuah perusahaan atau organisasi yang dilaksanakan oleh karyawan dengan kriteria serta periode yang telah ditetapkan (Sinaga et al., 2024). Dalam lingkungan kerja yang dinamis, karyawan sering kali dihadapkan pada berbagai tuntutan dan tanggung jawab yang bisa memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka.

Perusahaan diharuskan agar bisa memperhatikan faktor beban kerja serta mengelolanya dengan baik, agar karyawan dapat bekerja dengan efisien dan tetap termotivasi. Ketidakselarasan diantara beban kerja dan kemampuan karyawan bisa memicu berbagai masalah bagi karyawan seiring berjalannya waktu. Perihal ini selaras terhadap studi yang diselenggarakan oleh Yuliantini & Suryatiningsih (2021) mengutarakan yaitu beban kerja bisa memengaruhi signifikan positif kepada kinerja karyawan.

Menurut Yang & Santoso (2022) pembebanan kerja yang tidak selaras terhadap kemampuan fisik individu bisa memicu beberapa dampak negatif lain seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan peningkatan kemarahan. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan dan rutinitas yang monoton dapat mengakibatkan rasa bosan. Beban kerja yang diserahkan pada karyawan wajib disesuaikan dengan kemampuan dan kompetensi mereka. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan yaitu tugas yang diberikan selaras terhadap kapasitas individu agar mereka dapat bekerja secara efektif dan produktif. Melalui penetapan beban kerja yang efektif, perusahaan dapat menilai kemampuan karyawan dalam menangani beban kerja dengan optimal serta pengaruhnya kepada kinerja keseluruhan perusahaan. Di sisi lain, pegawai yang tidak disiplin dalam mengelola waktu kerja akan mengalami penumpukan tugas alhasil berdampak pada beban kerja yang menumpuk.

Disiplin kerja juga sebagai suatu hal yang berperan dalam menciptakan kinerja karyawan. Pegawai yang punya kedisiplinan pastinya akan lebih

produktif, mampu berkolaborasi dengan baik dalam tim dan menaati prosedur yang telah ditetapkan. Mengacu pada Siswadi dalam Mulya et al (2022) disiplin sangat penting baik bagi individu maupun organisasi karena mencerminkan sikap penghormatan karyawan kepada aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Maka begitu, jika karyawan sering melanggar peraturan, mereka dapat dianggap memiliki tingkat disiplin yang rendah. Sebaliknya, jika karyawan menaati peraturan dan norma yang ada, perihal itu memperlihatkan adanya disiplin yang baik.

Tingkat kedisiplinan seseorang merupakan cerminan langsung dari tingkat tanggung jawab yang dipunyainya kepada tugas-tugas yang diemban. Makin disiplin seseorang, makin tinggi kesadarannya akan pentingnya menjaga kualitas kerja. Perihal ini dapat berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Muslimat & Wahid, 2021). Dapat dikatakan disiplin sebagai faktor penting dalam menggapai tujuan perusahaan. Pegawai yang punya disiplin yang baik akan sadar dan bersedia menjalankan tugas mereka dengan baik. Ketika karyawan menaati peraturan yang ada dan memperlihatkan tingkat disiplin yang tinggi, perihal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada keseluruhan aktivitas perusahaan. Perihal ini selaras terhadap studi yang diselenggarakan oleh Husni et al (2023) mengutarakan yaitu disiplin kerja berdampak positif bermakna kepada kinerja karyawan.

PT Vasa Sukses Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor kebutuhan perlengkapan rumah tangga, menyediakan berbagai produk berkualitas untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Perusahaan ini dibangun saat 2017 oleh Bapak Dwi Sakti Nugroho. Berlokasi di Jl. Gayungsari XI No. 33, Gayungan, Kec. Gayungan, Surabaya, Jawa Timur. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini yaitu berupa kompor, chopper, regulator. Perusahaan ini telah tersebar pada beberapa kota diantaranya Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan DKI Jakarta. Sejak berdirinya, PT Vasa Sukses Mandiri telah mengalami banyak perubahan, baik peningkatan maupun penurunan, 8erjasam besar disebabkan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi faktor yang memengaruhi tujuan organisasi.

Hal tersebut pun dapat tercermin pada tabel data pencapaian kinerja karyawan dengan ditandai masih adanya target yang belum terpenuhi sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Pencapaian Target Kinerja Karyawan PT Vasa Sukses Mandiri Surabaya 2024

Bulan	Target	Realisasi	Presentase (%)	Keterangan
Juli	365,047	319,577	87%	Belum Tercapai
Agustus	360,438	350,982	97%	Tercapai
September	374,992	288,577	76%	Belum Tercapai
Oktober	370,429	279,562	75%	Belum Tercapai

Sumber : PT Vasa Sukses Mandiri Surabaya

Data diatas merupakan laporan pencapaian target kinerja karyawan di PT Vasa Sukses Mandiri Surabaya selama bulan Juli sampai dengan bulan Oktober 2024. Berlandaskan tabel diatas terlihat bahwa kinerja karyawan belum menggapai target yang ditetapkan, khususnya pada dua bulan terakhir yaitu bulan September dengan presentase 76% dan Oktober dengan presentase 75%. Perihal ini berkesimpulan yaitu adanya permasalahan kinerja karyawan alhasil tidak menggapai target perusahaan yang sudah di tetapkan. Suatu faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan yaitu tingkat kedisiplinan karyawan di PT Vasa Sukses Mandiri Surabaya, tingkat kedisiplinan ini bias terlihatt dari masih banyaknya tingkat ketidakhadiran atau absensi karyawan terlambat yang juga berpotensi menghambat kinerja karyawan. Situasi seperti ini tentu akan berdampak pada kualitas kerja karyawan dan memengaruhi kinerja perusahaan. Dari berbagai faktor yang telah dijelaskan diatas, berkesimpulan yaitu terdapat beberapa faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi yang diterima, beban kerja yang terlalu berat , dan tingkat disiplin yang masih tidak stabil.

Berdasarkan latar belakang tersebut, setelah mengamati apakah kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan studi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Vasa Sukses Mandiri Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas yang telah dijelaskan, 10erjas rumusan masalah dari penelitian yakni :

1. Apakah Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja berdampak signifikan secara simultan kepada kinerja karyawan PT Vasa Sukses Mandiri Surabaya?
2. Apakah Kompensasi berdampak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Vasa Sukses Mandiri Surabaya?
3. Apakah Beban Kerja berdampak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Vasa Sukses Mandiri Surabaya?
4. Apakah Disiplin Kerja berdampak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Vasa Sukses Mandiri Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuannya studi ini ialah :

1. Untuk memahami dan menganalisis pengaruhnya secara simultan Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Vasa Sukses Mandiri Surabaya
2. Untuk memahami dan menganalisis pengaruhnya secara parsial Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Vasa Sukses Mandiri Surabaya
3. Untuk memahami dan menganalisis pengaruhnya secara parsial Beban Kerja kepada kinerja karyawan di PT Vasa Sukses Mandiri Surabaya

4. Untuk memahami dan menganalisis pengaruhnya secara parsial Disiplin Kerja kepada kinerja karyawan di PT Vasa Sukses Mandiri Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil studi ini di harapkan bisa jadi referensi penelitian selanjutnya, khususnya Ilmu Administrasi Bisnis yang berkaitan dengan Ilmu Manajemen SDM dalam pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin Kerja kepada kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diinginkan dari hasil studi yang diselenggarakan oleh penulis bisa memberikan manfaat yang berguna untuk beberapa pihak atau, antara lain:

- a. Bagi Peneliti

Hasil studi ini diinginkan bisa memberikan pemahaman kepada peneliti tentang bagaimana kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Perusahaan diinginkan bisa mempergunakan hasil studi ini sebagai bahan masukan, informasi dan pertimbangan bagi perusahaan kepada MSDM alhasil bisa menaikkan kinerja karyawan.

- c. Bagi Pihak Lain

Hasil studi ini diinginkan bisa jadi referensi dan meningkatkan pemahaman pembaca, khususnya dalam bidang MSDM.