

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis semakin marak di Indonesia, mulai dengan perusahaan mikro sampai perusahaan terbesar yang membuat persaingan bisnis semakin kompleks baik menjual jasa maupun produk-produk perusahaan. Menuju era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik luar negeri maupun dalam negeri. Tidak dapat dipungkiri bahwa bisnis seperti *Ice Cream & Tea 'X'* ini merupakan bisnis yang sedang viral di kalangan anak muda yang menyebabkan tingginya tingkat persaingan. Untuk menghadapi tingginya tingkat persaingan setiap perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertugas untuk mengelola bahan baku dan modal yang ada serta menjadikan suatu barang atau jasa yang siap ditawarkan kepada konsumen.

Pada hakikatnya sumber daya manusia ini merupakan salah satu faktor terpenting sebagai penggerak untuk melaksanakan semua kegiatan perusahaan yang didasari pada kemampuan serta kreatifitas yang dimiliki sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan Qustolani (2017). Berhasil atau tidaknya dalam sebuah perusahaan biasanya dapat diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut, apakah mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar mencapai segala tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik.

Bisnis *Ice Cream & Tea "X"* adalah salah satu jenis usaha waralaba atau *franchise* yang berbasis makanan & minuman cepat saji yang berasal dari China. Berdiri sejak tahun 1997, sudah memiliki 20.000 gerai waralaba di Asia, termasuk Indonesia. Memiliki puluhan cabang yang berada di Tiongkok, Indonesia, Kamboja, Laos, Myanmar, Malaysia, Singapura, dan Vietnam. Sebuah perusahaan yang menjual *ice cream sift server* dan minuman teh asal Zhengzhou, Henan, Tiongkok ([www.kumparan.com](http://www.kumparan.com)).

Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, untuk itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, karena menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik Amstong dan Baron (2016). Kinerja merupakan sesuatu yang di tunjuk oleh seseorang karyawan atau proses yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang sudah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan karyawan secara menyeluruh dalam periode tertentu dengan melaksanakan tugas dengan beberapa kemungkinan, seperti *standart* hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama menurut Busro (2018:88).

Fenomena yang terjadi pada Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya bahwa penekanan biaya yang terjadi pada gerai yang sudah dianggarkan setiap bulan tidak sesuai dengan apa catatan pengeluaran yang

diberikan oleh karyawan, setiap bulan selalu ada catatan untuk pemebeli perlengkapan kebersihan gerai dan lain-lain, akan tetapi selalu ada barang yang dibeli oleh karyawan yang tidak sesuai dengan catatan pembelian.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja menurut Sedarmayanti (2017). Faktor disiplin kerja juga tidak kalah penting karena disiplin juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika karyawan dapat bekerja dengan disiplin maka tidak akan terjadi pelanggaran terhadap peraturan kerja, sehingga dengan adanya disiplin kerja para karyawan akan memanfaatkan waktu kerja dengan baik Kasmir (2016:182).

Melalui informasi didapatkan data terkait jumlah karyawan yang bekerja di *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Rekap Data Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya Tahun 2023**

No.	Uraian	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Gerai Ampel	5	4	9
2	Gerai Cimon	3	2	4
3	Gerai Deltasari	4	3	7
4	Gerai Kapasan	4	3	7
5	Gerai Kenjeran	5	2	7
6	Gerai Lontar	4	3	7
7	Gerai Mulyosari	6	2	8
Total				50

*Sumber: Pengolahan data, (2023)*

Bagi suatu perusahaan ada disiplin kerja dapat membuat tata tertib lebih terjamin dan terpelihara serta pelaksanaan tugas menjadi lebih lancar, sehingga nantinya hasil yang diperoleh pun akan lebih optimal namun bagi karyawan akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan maka dapat dapat

menyelesaikan tugas dengan kesadaran penuh serta tenaga dan pikiran dapat berkembang semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan dari organisasi/perusahaan tersebut Komang (2020).

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun dipantau atau tidak dipantau oleh pengawas Dedeh et.al (2021). Seorang karyawan yang tidak disiplin akan menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, seperti karyawan pada *Ice Cream & Tea "X"* ini terdapat beberapa aturan yang tidak boleh dilanggar seperti telat masuk lebih dari 30 menit maka mereka akan dikenakan sanksi.

Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku seseorang yang bertindak berdasarkan dengan peraturan, dari perusahaan atau organisasi, baik peraturan yang tertulis maupun peraturan-peraturan yang tidak tertulis disiplin kerja harus di tegaskan, karena hal itu sangat diperlukan bagi suatu perusahaan. Disiplin kerja itu berisi tentang peraturan- peraturan yang wajib ditaati oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan menurut Sutrisno (2016).

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dalam kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati apa saja peraturan yang telah di tetapkan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86). Disiplin kerja bisa di artikan apabila seorang karyawan datang tepat waktu dan pulang dengan tepat waktu yang sesuai dengan peraturan yang di perusahaan, serta mengerjakan semua tugas-tugas perkerjaan dengan

baik maka dapat dikatakan seseorang itu memiliki disiplin kerja Robbins (2016:261).

Kompensasi merupakan hal yang sensitif apabila dikaitkan dengan kelayakan untuk memenuhi kebutuhan, apalagi semakin tinggi tingkat kebutuhan saat ini sehingga diduga gaji yang diberikan masih kurang cukup bagi karyawan dengan pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan dikarenakan pembagian kompensasi pada setiap karyawan yang dibagikan secara adil maka karyawan akan merasa sangat dihargai atas apa saja yang karyawan lakukan untuk kemajuan perusahaan Hasibuan (2016:118).

Penghargaan yang berupa gelar karyawan terbaik atau dalam istilah inggris biasanya di sebut *Employee Recognition*, atau juga seperti kenaikan jabatan. Penghargaan ini biasanya diadakan berkala oleh setiap perusahaan berbeda, bisa setiap 1 (satu) bulan sekali atau 6 (enam) bulan bahkan ada yang sampai 1 (satu) tahun sekali. Agar meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Fasilitas yang di berikan kepada karyawan berupa uang transport dan uang makan apabila jarak dari tempat tinggal karyawan melebihi (30,9 km).

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berupa uang, barang yang tidak langsung atau barang langsung yang akan diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang perusahaan berikan kepada karyawan. Karena kompensasi merupakan sesuatu yang

diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, serta menjaga karyawan dengan baik.

Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa cuti, penghargaan, tunjangan dan asuransi, jadi kompensasi dapat disimpulkan sebagai semua dari pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang akan diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang akan diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2016:118).

Namun pemberian gaji yang didapatkan oleh karyawan diduga tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang karyawan lakukan dan diduga gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan saat ini. Selain itu, fenomena kompensasi terhadap kinerja karyawan belum optimal, dimana kompensasi yang diberikan oleh cabang *Ice Cream & Tea* "X" adalah kompensasi finansial maupun non finansial, namun ada halnya pemberian kompensasi dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang karyawan kerjakan. Hal inilah yang sering mengakibatkan karyawan merasa pemberian kompensasi tidak adil yang berakibat pada kinerja karyawan yang menurun. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja dan kompensasi juga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Gerai *Ice Cream & Tea* “X” Cabang Surabaya masih terlihat di lapangan rendahnya partisipasi dari karyawan perusahaan serta masih kurangnya disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti sering keterlambatan karyawan saat berangkat bekerja dan terkadang mereka menggunakan ponsel pada saat jam kerja.

kompensasi yang didapatkan oleh karyawan dirasa kurang dengan tidak adanya program BPJS Ketenagakerjaan yang di berikan oleh pihak perusahaan maka karyawan merasa keselamatannya kurang terjamin karena karyawan juga mengoperasikan alat dan mesin yang berada pada gerai *ice cream & tea*, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea* “X” Cabang Surabaya”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gerai *Ice Cream & Tea* “X” Cabang Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gerai *Ice Cream & Tea* “X” Cabang Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gerai *Ice Cream & Tea* “X” Cabang Surabaya?

### C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharap dapat memberi manfaat bagi pihak – pihak yang terkait sebagai berikut:

- a) Bagi *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya

Sebagai masukan dan sarana maka penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan kompensasi.

- b) Bagi Penulis

Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat mengembangkan ilmu yang diperoleh selama berada di bangku perkuliahan khususnya pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

c) Bagi Akademis

Sebagai bahan kajian dan menambah koleksi di perpustakaan, sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

## **E. Sistem Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis guna mempermudah pemahaman, penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang teori-teori yang digunakan sebagai pedoman dalam pembahasan, penelitian sebelumnya, kerangka konseptual, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang metode penelitian dimana menguraikan pendekatan penelitian, identifikasi penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data maupun teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang kondisi objektif gerai, deskripsi data hasil penelitian, dan pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Bab terakhir ini berisi tentang simpulan dan saran.

