

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, badan usaha dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Tidak dapat dipungkiri bahwa dunia bisnis baik barang maupun jasa saat ini merupakan bisnis yang ketat tingkat persaingannya. Berikut data pertumbuhan ekonomi menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2022):

Tabel 1.1
Data Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2021-2022

Lapangan Usaha	2021		2022	
	Triw II	Triw III	Triw II	Triw III
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	14,29	14,32	12,98	12,91
B. Pertambangan dan Penggalian	8,09	9,55	13,06	13,47
C. Industri Pengolahan	19,29	19,15	17,84	17,88
D. Pengadaan Listrik dan Gas	1,10	1,10	1,03	1,02
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0,07	0,07	0,06	0,06
F. Konstruksi	10,12	10,39	9,14	9,45
G. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	13,08	13,02	12,71	12,74
H. Transportasi dan Pergudangan	4,21	3,90	4,79	5,01
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	2,48	2,26	2,36	2,32
J. Informasi dan Komunikasi	4,44	4,37	4,10	4,01
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	4,42	4,26	4,14	3,98
L. Real Estat	2,78	2,74	2,47	2,41
M,N. Jasa Perusahaan	1,81	1,70	1,72	1,69
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	3,79	2,95	3,14	2,88
P. Jasa Pendidikan	3,38	3,07	2,84	2,78
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1,25	1,41	1,14	1,20
R,S,T,U. Jasa Lainnya	1,85	1,77	1,77	1,71
Nilai Tambah Bruto Atas Dasar Harga Dasar	96,45	96,03	95,29	95,52
Pajak Dikurang Subsidi Atas Produk	3,55	3,97	4,71	4,48
Produk Domestik Bruto (PDB)	100,00	100,00	100,00	100,00

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2022

Menurut data BPS diatas pertumbuhan ekonomi pada bidang jasa lainnya dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak begitu besar yaitu dari angka 1,85% ke 1,71% yang menyebabkan persaingan semakin ketat sehingga badan usaha harus melakukan penyesuaian terhadap pasar yang semakin berkembang pesat dan mengikuti *trend* serta gaya hidup. Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan badan usaha didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan badan usaha. Berhasil tidaknya suatu badan usaha biasanya akan diketahui dari kemampuan badan usaha tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu susasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Mathis dan Jackson (Utami, 2011). Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu badan usaha dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh badan usaha dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka badan usaha harus memanfaatkan SDM nya dengan se-efektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada badan usaha, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada badan usaha. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber

daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2012). Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.

Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2012).

UD. Tiara Toserba Swalayan memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusia nya maupun output yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, idealnya badan usaha harus memberikan kompensasi yang layak kepada setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, kemudian untuk memperoleh karyawan yang berkualitas perusahaan juga harus mencanakan program kompensasi yang menarik agar calon karyawan yang akan datang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Adanya peranan pimpinan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

UD. Tiara Toserba Swalayan sebagai suatu badan usaha tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Memperhatikan dari rendahnya tingkat kinerja diatas juga terjadi pada UD. Tiara Toserba Swalayan mengenai beberapa fenomena permasalahan yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh UD. Tiara Toserba Swalayan yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa. Namun berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh UD. Tiara Toserba Swalayan saat ini masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain :

1. Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan.
2. Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut :

Fenomena permasalahan mengenai kedisiplinan yang terkait pada penelitian ini yaitu masih banyak ditemukan karyawan yang terlambat absen, dan hal ini dapat dilihat pada data yang sudah ada, berikut data absensi pada UD. Tiara Toserba Swalayan dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan dari Tahun 2020 – Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen		
		Izin	Alfa	Terlambat
Tahun 2020	28	43	108	178
Tahun 2021	31	62	119	234
Tahun 2022	35	70	137	255
Total Tahun 2020-2022		175	364	667

Sumber : Admin UD. Tiara Toserba Swalayan

Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan UD. Tiara Toserba Swalayan masih rendah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Tiara Toserba Swalayan di Lamongan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Tiara Toserba Swalayan di Lamongan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Tiara Toserba Swalayan di Lamongan?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Tiara Toserba Swalayan di Lamongan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis tetapkan akan di uraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Tiara Toserba Swalayan di Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Tiara Toserba Swalayan di Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Tiara Toserba Swalayan di Lamongan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

b. Bagi Akademis

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumberdaya manusia khususnya mengenai disiplin kerja dan kompensasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

c. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjaga hak sikap disiplin dan kompensasi untuk mempertahankan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan acuan yang jelas dan sistematis yang berguna untuk mempermudah pemahaman, penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Bab ini membahas tentang teori – teori yang di gunakan 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 Analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa. Baik dari secara kualitatif, kuantitatif dan statistik, serta pembahasan hasil penelitian. Agar tersusun dengan baik diklasifikasikan ke dalam : A. Hasil Penelitian B. Pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis obyektif. Sedangkan saran berisi mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada. Saran ini tidak lepas ditujukan untuk ruang lingkup penelitian.