

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan dalam aktifitasnya pastilah memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan yang optimal dan tinggi adalah sesuatu yang sangat diharapkan, karena dengan kinerja yang tinggi tersebut pula perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijaksanaan untuk pencapaian sasaran atau target perusahaan. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai target-target tertentu yang telah ditetapkan atau dijadikan standar.

Kinerja menurut Mangkunegara (2011:67). merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pencapaian kinerja seseorang karyawan yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas haruslah direview atau dinilai bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam proses aktifitas kerja yang menentukan kinerja karyawan itu nantinya.

Penilaian kinerja menurut Hariandja (2013:195) merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam perusahaan. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga, penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, dan penempatan dapat dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karier, dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Kinerja seorang karyawan juga tidak dapat dilepaskan dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri atau yang lazim disebut kompensasi kerja. Menurut Husein Umar kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-

lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Karyawan pada saat awal bergabung dengan suatu perusahaan, tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukannya terhadap perusahaan itu sendiri. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dapat berupa gaji, bonus, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan lain sebagainya.

Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan dengan kinerja baik agar tidak berpindah ke perusahaan lainnya. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Menurut Hani Handoko (2011) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan.

Dengan adanya pemberian kompensasi ini, diharapkan karyawan terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena bagaimanapun juga, karyawan dengan perusahaan merupakan partner untuk bekerja bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun masing-masing individu. Kompensasi juga memiliki hubungan terhadap fokus seorang karyawan saat mengerjakan tugas maupun targetnya. Sangat tidak mungkin seorang karyawan dapat fokus bekerja sedang pada saat yang bersamaan karyawan tersebut tidak mendapatkan hasil imbal balik yang dianggap sesuai dengan beban kerja yang diterimanya. Seperti yang dinyatakan oleh Simamora (2011), sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya dapat memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan adanya perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Erick Leonardo (2015) mendapatkan hasil kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lebih spesifik hasil penelitian menunjukkan kompensasi dalam bentuk finansial jauh lebih dominan berpengaruh daripada non finansial. Dominansi pengaruh kompensasi finansial sangat terkait dengan kebutuhan karyawan dalam keseharian yang memang membutuhkan solusi finansial. Dalam beberapa fenomena ketenagakerjaan, isu kenaikan gaji ataupun upah sebagai bagian dari kompensasi finansial merupakan isu

yang terus menjadi pembahasan baik dalam level pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja.

Disamping kompensasi, disiplin kerja merupakan hal yang dapat dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan diterapkan dalam sebuah organisasi di perusahaan. Sebagian sistemasi pekerjaan didasari oleh tingkat disiplin seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang pekerja yang menjalankan disiplin kerja dengan baik tentunya mempermudah sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2013:194) kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada akhirnya, kinerja karyawan akan selalu terkait dengan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Motivasi kerja merupakan landasan paling mendasar dari segala aktifitas kerja khususnya mengapa terus bekerja diperusahaan tersebut. Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah suatu tekad yang mampu mengarahkan daya dan potensi dalam diri individu atau karyawan agar memiliki produktifitas guna mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dengan demikian motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain (Winardi:2010). Motivasi demikian penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Olivia Theodora (2015) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mendorong motivasi kerja seorang karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara dimana salah satunya adalah adanya penghargaan terhadap seorang karyawan yang memiliki kinerja terbaik diantara karyawan lainnya. Penghargaan yang diberikan tersebut akan membuat karyawan merasa senang karena jerih payahnya dilihat dan dihargai oleh perusahaan. Perasaan senang tersebut yang kemudian dapat menajga motivasi kerja seorang karyawan.

CV Usaha Maju Bersama Express adalah perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi darat-laut dengan fokus pelayanan pengiriman barang-barang distributor dengan kuantitas diatas 10 Ton. Tingkat kompetisi dalam bidang ekspedisi yang demikian tinggi dengan begitu banyak usaha sejenis membuat perusahaan harus mampu memberikan layanan prima yang dihasilkan oleh suatu kinerja optimal dari karyawannya. Tanpa kinerja yang optimal dan baik dari karyawan maka sulit bagi CV Usaha Maju Bersama Express memberikan layanan yang memuaskan dan akan membuat perusahaan akan kehilangan pelanggannya.

Kompensasi yang diberikan pada karyawan CV. Usaha Maju Bersama Express adalah kompensasi finansial yang meliputi ; gaji, insentif lembur, bonus akhir tahun. Selain itu juga terdapat kompensasi non finansial yang meliputi ; tunjangan kesehatan. Disiplin kerja karyawan terbagi menjadi dua, yaitu didalam kantor dan diluar kantor (depo kontainer dan pelabuhan). Kedua disiplin tersebut memiliki dinamika dan tantangan sendiri khususnya yang diluar kantor. Pengamatan awal penulis juga sedikit mendalami terkait motivasi kerja karyawan dimana pilihan bekerja di CV. Usaha Maju Bersama Express merupakan akibat dari tersedianya beberapa keunggulan jika dibandingkan dengan perusahaan sejenis yaitu kemudahan untuk mengembangkan diri terkait karir dimana karyawan bisa dengan cepat dipromosikan asal memenuhi kriteria perusahaan.

Dari uraian dan fenomena tersebut diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam hal kinerja karyawan. Dengan ini penulis mengajukan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Usaha Maju Bersama Express Surabaya”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas penulis rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Pada CV Usaha Maju Bersama Express Surabaya.
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Pada CV Usaha Maju Bersama Express Surabaya.
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel Motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Pada CV Usaha Maju Bersama Express Surabaya.
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel kompensasi, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Pada CV Usaha Maju Bersama Express Surabaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang diajukan diatas tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menganalisa dan membuktikan pengaruh signifikan secara parsial dari variabel kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Pada CV Usaha Maju Bersama Express Surabaya.

2. Menganalisa dan membuktikan pengaruh signifikan secara parsial dari variabel Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Pada CV Usaha Maju Bersama Express Surabaya.
3. Menganalisa dan membuktikan pengaruh signifikan secara parsial dari variabel Motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Pada CV Usaha Maju Bersama Express Surabaya.
4. Menganalisa dan membuktikan pengaruh signifikan secara simultan dari variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Pada CV Usaha Maju Bersama Express Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Perusahaan : Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran dan kritik terhadap manajemen terkait tata-kelola sumber daya manusia perusahaan agar nantinya sumber daya manusia yang ada menjadi lebih optimal dalam hal kinerja.
  - b. Bagi Penelitian : Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan penelitian selanjutnya yang terkait dengan tema sumber daya manusia.
2. Manfaat teoritis : penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap ilmu pengetahuan khususnya bidang Ekonomi Manajerial dan sumber daya manusia.