

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017). Karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan prestasi. Selain itu sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan karya dan masih banyak potensi – potensi yang dimiliki. Bagaimana pun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai.

Semakin berkembangnya teknologi, Pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku – pelaku yang bergelut di bidang ekonomi dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas (Eva,

2020). Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

Menjaga dan mengolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan merupakan salah satu yang harus jadi perhatian utama perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangat penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun orang lain untuk melakukan suatu tindakan agar mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan didalam sebuah organisasi (Agung, Djunaidi, dan Astuti 2019).

Maka dapat disimpulkan bahwa dengan memotivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat kerja tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak akan mempunyai semangat kerja, sehingga kinerja karyawan tersebut tidak berjalan secara maksimal dan tidak melakukan tugasnya dengan baik.

Memberikan kompensasi karyawan dalam hasil pekerjaannya juga merupakan salah satu hal yang harus jadi perhatian dalam perusahaan. Memberikan kompensasi sangatlah penting karena kompensasi

merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai suatu tujuan. Dengan memberikan kompensasi yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial (Khair, 2017). Kompensasi (inducement) adalah segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Marnisah, 2019).

Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan.

Keefektifan dan keefisien dalam bekerja agar dapat tercapai, maka perlu membuat adanya peraturan yang mengikat bagi para pegawai. Dengan adanya peraturan diharapkan pegawai tidak melakukan kesalahan – kesalahan dalam bekerja yang menyebabkan pekerjaan mereka terhambat karena kesalahan yang mereka lakukan. Adanya peraturan ini juga dapat mendorong terciptanya sikap disiplin kerja karyawan. Sikap disiplin kerja inilah yang dapat mempengaruhi hasil kerja yang mereka lakukan sehingga akan menghasilkan kerja yang maksimal.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan

sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja (Astria, 2018).

Karyawan yang mempunyai sikap kedisiplinan akan memiliki rasa ketertiban atau kenyamanan yang lebih baik terhadap perusahaan dari pada karyawan yang bertindak kurang disiplin. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang optimal. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi (Mangkunegara, 2016). Kinerja itu sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan (Arianty, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen, 2017). Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Jufrizen, 2017).

Maka dapat disimpulkan apabila kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai, begitu sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Dengan kata lain kinerja merupakan hasil yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan – tujuan yang telah ditetapkan.

Minimarket Dalwamart adalah salah satu jenis brand bisnis minimarket koperasi Syariah yang berasal dari pondok pesantren Darullughah wadda'wah. Minimarket Dalwamart ini dibangun dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari masyarakat sekitar pondok terutama para santri, saat ini minimarket Dalwamart memiliki 4 toko di Kabupaten Pasuruan dan 1 toko di Kota Surabaya, yaitu yang pertama Dalwamart 1 terletak di Jl. Raya Raci No. 51, Kec. Bangil, yang kedua Dalwamart 2 terletak di dalam pondok di Jl. Raya Raci No. 36, Kec.

Bangil, yang ketiga Dalwamart 3 terletak di Jati, Pandean, Kec. Rembang. Yang keempat Dalwamart 4 terletak di Jl. Alun – Alun Timur No. 2, Bendo Munggal, Kec Bangil dan yang terakhir Dalwamart 5 terletak di Jl. KH Mas Mansyur No. 95-97, Nyamplungan, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya.

Fenomena motivasi yang ada di Minimarket Dalwamart Provinsi Jawa Timur yaitu kurangnya memberikan motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai sehingga masih terdapat beberapa karyawan yang masih belum menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Beberapa karyawan masih terlihat kurang semangat dalam menunjukkan tugas yang diberikan perusahaan kepada pegawai tersebut, juga kurang semangat yang ada pada diri karyawan itu sendiri, bahwa masih banyak karyawan yang belum menunjukkan kinerja maksimal.

Fenomena kompensasi yang ada di Minimarket Dalwamart Provinsi Jawa Timur adalah menurunnya kinerja pegawai karena pemberian intensif/bonus yang belum sesuai dengan pembagian kerja dan setiap individu. Pegawai masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Fenomena disiplin kerja yang ada di Minimarket Dalwamart Provinsi Jawa Timur yaitu masih banyak karyawan – karyawan yang tidak mentaati peraturan jam masuk kerja yang sudah ditentukan atau ditetapkan oleh perusahaan, tentu saja hal ini termasuk dalam sikap disiplin kerja yang kurang baik. Tidak jarang juga beberapa karyawan

masih mengulangi kesalahan tersebut, padahal disiplin kerja juga membuat nilai positif bagi para karyawan yang mentaatinya, sikap kedisiplinan yang tinggi akan sangat berpengaruh positif pada perusahaan juga karyawan tersebut.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada Minimarket Dalwamart Provinsi Jawa Timur, tentu menjadi dasar dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan masalah yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dari berbagai masalah yang terdapat pada Minimarket Dalwamart Provinsi Jawa Timur dimana penelitian ini membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal – hal yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut. Judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Dalwamart Provinsi Jawa Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas yang telah dijelaskan, Adapun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Minimarket Dalwamart Provinsi Jawa Timur?

2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Minimarket Dalwamart Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Minimarket Dalwamart Provinsi Jawa Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Minimarket Dalwamart Provinsi Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Minimarket Dalwamart Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Minimarket Dalwamart Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Minimarket Dalwamart Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Minimarket Dalwamart Provinsi Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Internal Perusahaan

Adapun manfaat bagi pihak internal perusahaan seperti pemilik usaha, manajer, ataupun karyawan perusahaan. Penelitian ini diharapkan bisa membantu pada perihal yang terkait dengan pengambilan keputusan, pengelolaan usaha perusahaan.

2. Bagi Pihak Eksternal Perusahaan

Adapun manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini untuk pihak eksternal perusahaan yang meliputi investor, kreditor, pemerintah, ataupun masyarakat adalah sebagai bahan pertimbangan pada saat hendak menanamkan investasi kepada perusahaan terkait dan juga dapat membantu untuk pengambilan keputusan sebab dapat memperkirakan perolehan keuntungan dan juga resiko yang barangkali akan terjadi.

3. Bagi Penulis dan Pembaca

Penelitian ini mampu dapat menambah pengetahuan khususnya pada pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini bisa jadi bahan referensi tambahan yang bisa membantu menambah pengetahuan serta dan juga kepustakaan khususnya pada pengetahuan yang terkait pada bidang konsentrasi manajemen sumber daya manusia.