

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan globalisasi dari tahun ke tahun semakin meningkat cepat dan memberikan perubahan terhadap seluruh aspek kehidupan. Sektor perindustrian dan perdagangan merupakan aspek yang terus berkembang seiring dengan arus globalisasi yang semakin pesat, untuk dapat beradaptasi dengan arus globalisasi maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2014:151), kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja secara umum ialah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan, oleh karena itu kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan guna untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Subianto (2016), berpendapat bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila kompensasi diberikan secara tepat waktu dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Dan apabila

kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, tetapi penting juga bagi perusahaan itu sendiri, karena program kompensasi merupakan cerminan agar perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Selain memberikan kompensasi kepada karyawan, peranan pimpinan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2015:322), menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerjasama dengan rela tanpa paksa. Motivasi ialah faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja, walaupun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja karyawan menurun, Meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Usaha lain yang dapat dilakukan perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2011:96), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan

pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Selain itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Adapun disiplin pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja bisa diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah pimpinan dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Disiplin dalam suatu perusahaan juga bisa menurun dikarenakan timbulnya gejala-gejala yang tidak diharapkan seperti kurangnya motivasi dari pimpinan, sehingga semangat karyawan bisa menurun dan kemauan para karyawan menjadi berkurang dan banyak karyawan tersebut melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kualitas kerja karyawan menjadi rendah. Perusahaan harus menegakkan aturan kerja perusahaan dan konsekuensi bagi karyawan. Jika ada diantara karyawan yang melanggar maka sanksi harus di berlakukan terhadap karyawan yang melanggar tersebut.

Selain kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja, lingkungan kerja didalam suatu perusahaan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2013), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat

mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Swalayan Marita dan Megamart di Amin Jaya, Pangkalan Banteng, Kalimantan Tengah?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Swalayan Marita dan Megamart di Amin Jaya, Pangkalan Banteng, Kalimantan Tengah?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Marita dan Megamart di Amin Jaya, Pangkalan Banteng, Kalimantan Tengah?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Marita dan Megamart di Amin Jaya, Pangkalan Banteng, Kalimantan Tengah?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Swalayan Marita dan Megamart di Amin Jaya, Pangkalan Banteng, Kalimantan Tengah
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Swalayan Marita dan Megamart di Amin Jaya, Pangkalan Banteng, Kalimantan Tengah
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Marita dan Megamart di Amin Jaya, Pangkalan Banteng, Kalimantan Tengah
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Marita dan Megamart di Amin Jaya, Pangkalan Banteng, Kalimantan Tengah

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan rujukan untuk melakukan penelitian yang serupa

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja

###### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

###### **c. Bagi Peneliti Berikutnya**

Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini