

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis saat ini telah berkembang dengan pesat selama beberapa dekade terakhir ini. Tetapi perkembangan itu sering kali tidak disertai dengan perkembangan dunia kerja yang sepadan. Hal tersebut ditimbulkan oleh sifat dunia bisnis yang sangat oportunistik. Sebenarnya gejala tersebut bukan sekedar merupakan konsekuensi dari oportunisme yang mempengaruhi cara orang menyelenggarakan dan mengelola bisnis. Akan tetapi dipengaruhi oleh pola pikir dari penyelenggara dan pengelola bisnis itu sendiri, terutama pola pikirnya yang berhubungan dengan perusahaan dan para pelaku bisnis. Kebanyakan perusahaan hanya berorientasi pada keuntungan yang akan diperoleh tanpa melihat faktor-faktor lain, yaitu salah satunya dari segi *non-financial* kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat juga dijadikan sebagai acuan dalam hal peningkatan pencapaian kinerja perusahaan.

Menurut Mayo (2000:181) pengukuran kinerja perusahaan tidak selalu fokus pada sektor keuangan saja, fokus pada *non-financial* dapat juga dijadikan sebagai alat pengukuran tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak kinerja dari perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, motivasi dan inovasi serta teamwork yang dimiliki. Kinerja perusahaan yang baik dapat dilihat dari pengelolaan sumber daya manusianya. Menurut Mayo (2018:181), *human capital* mempunyai lima komponen yaitu *individual capability* (kemampuan individu), *individual motivation* (motivasi individual), *leadership* (kepemimpinan), *the organizational climate* (suasana organisasi), dan *workgroup effectiveness* (efektivitas kelompok kerja). Setiap komponen memiliki peranan yang berbeda-beda dalam menciptakan

*human capital* di dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan nilai tambah dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang digunakan untuk mendukung keberhasilan kinerja perusahaan bukanlah sumber daya manusia berkompotensi rendah. Bahkan sebaliknya, sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam kinerja perusahaan haruslah sumber daya manusia multidimensi serta memiliki semangat kerja yang tinggi demi mencapai suatu tujuan.

Lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dukungan perusahaan untuk mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Sinambela (2016:332) disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai dapat melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan, bagi karyawan disiplin kerja juga dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja bagi karyawan.

Adapun objek penelitian ini adalah supermarket Lion Superindo, karena merupakan salah satu cabang usaha ritel yang berbentuk supermarket yang hampir ada di setiap provinsi di Indonesia. Supermarket Lion Superindo merupakan salah satu perusahaan yang menjadi parameter kesuksesan bisnis di dunia ritel modern. Adapun kelebihan supermarket Lion Superindo dibandingkan usaha ritel lainnya adalah Lion Superindo memiliki komitmen memajukan prekonomian lokal dengan bermitra bersama petani lokal, dan memberdayakan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Selain itu, supermarket Lion Superindo memberikan pelayanan yang terbaik, dan mampu menghadapi kendala yang mendominasi masalah di bidang ritel modern dengan melakukan beberapa terobosan bisnis, sehingga supermarket Lion Superindo masih mampu bertahan dibandingkan dengan usaha ritel modern lainnya yang sejenis. Supermarket Lion Superindo menjual berbagai kebutuhan sehari-hari mulai dari makanan, perlengkapan mandi, peralatan rumah tangga, serta yang lainnya dengan kualitas yang dapat diandalkan, harga hemat, dan lokasi toko yang sangat strategis dan mudah dijangkau oleh para customer.

Supermarket Lion Superindo mampu bertahan dalam persaingan bisnis ritel modern tidak terlepas dari kinerja para karyawan yang berkualitas. Kualitas pelayanan yang tinggi akan meningkatkan kepuasan pelanggan yang pada akhirnya berdampak positif bagi supermarket Lion Superindo untuk bertahan dalam persaingan bisnis. Salah satu strategi perusahaan dalam hal ini supermarket Lion Superindo memberikan reward kepada karyawannya yang berkualitas dan mempunyai disiplin kerja tinggi. Berikut data tentang reward yang diberikan oleh supermarket Lion Superindo kepada karyawan tentang disiplin kerja :

**Tabel 1.1**  
**Reward dan Disiplin Karyawan supermarket Lion Superindo tahun**  
**2018**

No	Nama	Disiplin Kerja			Rata-rata total (%)
		Q1	Q2	Q3	
1.	Andika	98%	97%	100%	98,3 %
2.	Adel	98%	96%	100%	98 %
3.	Sasa	97%	100%	99%	98,6%

Sumber : Data karyawan supermarket Lion Superindo

Data diatas dapat dilihat bahwa supermarket Lion Superindo memberikan reward kepada karyawannya berdasarkan disiplin kerja. Reward ini diberikan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan berdampak positif bagi karyawan lainnya. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Danuarta (2014), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu *human capital* dan kompensasi. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor lainnya dalam hal ini *human capital* dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini nantinya akan berkontribusi melengkapi data karyawan tentang kinerja di supermarket Lion Superindo.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh *human capital*, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh *Human Capital*, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel *human capital*, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya?
2. Apakah variabel *human capital*, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya?
3. Manakah dari variabel *human capital*, kompensasi, dan disiplin kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel *human capital*, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel *human capital*, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya.
3. Untuk mengetahui variabel *human capital*, kompensasi, dan disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi :

1. Aspek Akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dalam bidang *Human Capital*, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dalam bidang *Human Capital*, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara uji parsial dan simultan.

3. Aspek Praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel *Human Capital*, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.