

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia perusahaan, karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien. Manajemen biasanya diartikan sebagai proses mencapai hasil melalui dan dengan orang lain dengan memaksimalkan pendayagunaan sumber daya yang tersedia. Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.

Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Tumbuh dan berkembangnya Sumber Daya Manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan

secara optimal khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan stress kerja dan lingkungan kerja dari tahun ketahun. Perubahan era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan masyarakat dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia baik perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Sering kali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Donni Juni Priansa (2014:270) kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Rivai dan Jauvani (2013:548) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, sedangkan menurut Wibowo (2010:63) Kinerja

adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung) Surabaya. PT. Usaha Utama Bersaudara atau yang lebih dikenal dengan Lawang Agung, merupakan salah satu toko yang menjual kurma eceran dan grosir terbesar di Surabaya. PT. Usaha Utama Bersaudara didirikan pada tahun 1955 oleh bapak Salim Abdullah. PT. Usaha Utama Bersaudara ini pada awalnya hanyalah sebuah toko kecil yang menjual kue atau jajanan yang berada di Ampel Suci no. 14 Surabaya. Dan sekarang sudah berkembang dengan menjual segala macam oleh-oleh ibadah haji dan umroh seperti kurma, makanan dan minuman yang biasa diberikan oleh orang sepulang ibadah.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor yang pertama adalah tunjangan. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Liza Hardani (2016) yang mengatakan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Nawawi (2011: 56) tunjangan adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak, dan lain sebagainya, sedangkan menurut Menurut Wibowo (2010: 374) di samping upah dan gaji serta insentif, kepada karyawan dapat diberikan benefits atau tunjangan. Program Tunjangan (*Benefits programs*) adalah kompensasi lain di luar gaji dan upah. Bentuk kompensasinya dapat berupa *retirement plan* atau *cafeteria benefits plan*. *Retirement plans* merupakan rencana pensiun pekerja. Metodenya bisa berbeda-beda. Bentuknya dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi cadangan dana perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayarannya dapat dilakukan dengan cara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi di antara keduanya. Tanpa adanya tunjangan maka

kinerja karyawan akan rendah atau menurun sehingga akan menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Tirta Mulia Tahuna (2018) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fahmi (2016:65) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut, sedangkan menurut Hasibuan (2011:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Faktor ketiga yaitu pelatihan, menurut hasil penelitian terdahulu dari Muhammad Nasir (2017) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:3) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas, sedangkan menurut Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar

Dari uraian diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya)?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya)?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya)?
4. Apakah tunjangan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya).
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya).
3. Untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya).
4. Untuk mengetahui tunjangan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya).

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan tunjangan kinerja yang sesuai, disiplin kerja yang baik, dan pelatihan pelatihan
2. Bagi peneliti: untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian.
3. Bagi STIE Mahardika: sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.