

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan tentu memikirkan faktor penunjang keberhasilan untuk menggapai tujuan perusahaan. Yang menjadi ketentuan berhasilnya perusahaan yaitu sumber daya manusia. Perusahaan wajib mempunyai pengelolaan sumber daya manusia baik juga berpengetahuan agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah pelajaran dan aturan untuk merancang ikatan dan fungsi sumber daya tenaga kerja yang dimiliki sendiri dengan praktis dan bisa dipakai secara maksimum agar tergapai target untuk perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimum. Yang menjadi kunci pokok dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yang terdapat pada kinerja yang bermutu juga berkualitas dari karyawan perusahaan tersebut.

Kinerja mempunyai makna penting untuk karyawan, dengan ada penilaian kinerja maka karyawan akan memperoleh kepedulian dari pimpinan, di samping juga dapat memajukan semangat karyawan, karena adanya nilai kinerja karyawan berprestasi bisa ditingkatkan, dibangun, dan diberi pengakuan akan hasil kinerja, lalu karyawan yang tidak berprestasi bisa jadi dimutasi atau melakukan pelatihan terlebih dahulu. Dalam kinerja yang rendah akan berpengaruh pada penghambatan tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan kinerja yang baik akan lebih cepat dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu membuat kinerja yang bagus tidaklah mudah sebab kinerja karyawan bisa tercapai

dengan baik jika kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja sudah diterapkan dengan bagus dan diterima seluruh karyawan di perusahaan.

Langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan kompensasi bertujuan untuk mempertahankan karyawannya. Kompensasi diberikan guna mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang kinerjanya baik, juga mendorong karyawan agar berprestasi tinggi. Kompensasi yaitu seluruh pendapatan berupa uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan untuk imbalan jasa yang diberikan ke perusahaan. Penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk apa saja akan berhubungan dengan kinerja karyawan, karena karyawan merasa dipedulikan dan dihargai sampai dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik. Dalam hal kompensasi, kompensasi yang diberikan perusahaan CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya seperti gaji, upah lembur, bonus/insentif, THR, cenderung belum sesuai dengan harapan karyawan, tetapi perusahaan sudah memperhatikan karyawan dengan memberikan kompensasi seperti fasilitas kantor dan BPJS kesehatan untuk mensejahterakan karyawannya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan kecuali kompensasi ialah motivasi. Motivasi muncul dengan ada rasa kebutuhan akan dirinya sendiri juga kemauan diri sendiri yang ditujukan ke tujuan untuk mendapat kepuasan. Kepuasan dalam perusahaan bisa diperoleh dalam menciptakan karyawan yang bersemangat besar juga inovatif. Mengenai karyawan yang termotivasi, perusahaan lebih ringan untuk menggapai target perusahaan. Dalam hal motivasi kerja, perusahaan CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya sudah menerapkan kegiatan dengan

memberikan pengarahan/perbaikan dalam peningkatan kinerja karyawan agar mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Selain kompensasi dan motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan disiplin kerja. Disiplin ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam patuh dan taat norma-norma aturan berlaku disekelilingnya. Dalam hal disiplin kerja, perusahaan CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya sudah memberikan mesin absen berupa finger print. Setiap hari sabtu dan akhir bulan pimpinan perusahaan akan mengumumkan dan menegur karyawan yang sering terlambat agar karyawan tetap disiplin waktu dalam bekerja. Disiplin kerja yang diterapkan perusahaan kepada karyawan sudah baik dalam memperhatikan kinerja karyawan seperti memberi hukuman ke karyawan yang masuk terlambat agar karyawan tersebut dapat menerapkan disiplin waktu dan tidak mengulanginya lagi.

CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya yaitu perusahaan bergerak dibidang alat-alat bangunan berada di Jl. Mayjend Sungkono, Surabaya. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia. Adapun upaya terbaik untuk meningkatkan kinerja adalah menyambungkan kompensasi, motivasi, disiplin kerja. Begitu juga dengan CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya pula memperhatikan kinerja karyawan dengan diberikan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawannya. Dengan diberikannya kompensasi yang baik, peningkatan motivasi, dan disiplin kerja dijalankan berhasil, lalu karyawan bisa menjalankan pekerjaan dengan baik dan bisa bertanggungjawab untuk mengatasi permasalahan yang terjadi.

Dalam CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya, pimpinan memberikan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja yang akan

mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan hal ini, pemberian kompensasi bisa mendapatkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang berkualitas. Motivasi karyawan terbentuk karena adanya pemberian motivasi dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lalu dengan disiplin kerja juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi dapat memberikan kesejahteraan karyawan untuk lebih aktif dalam memberikan performansi kerja yang baik bagi perusahaan. Performansi tersebut dapat terbentuk bagaimana pimpinan memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar mendapatkan tujuan dan sasaran secara tepat demi kelangsungan sebuah organisasi/perusahaan. Dalam hal ini, kedisiplinan karyawan akan lebih efektif apabila karyawan taat pada peraturan. Ketaatan seorang karyawan akan memiliki ketepatan waktu dalam memberikan informasi dan mempertimbangkan suatu keputusan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara parsial ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara parsial ?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara parsial ?
4. Apakah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya

Penelitian ini sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan untuk manajemen tentang pentingnya kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

b. Bagi STIE Mahardhika

Penelitian ini sebagai bahan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi semua orang, khususnya mahasiswa yang akan mengadakan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai bahan untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan untuk penerapan ilmu dan teori-teori yang sudah diperoleh dari bangku kuliah.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini sebagai sumber informasi atau bahan penelitian bagi mahasiswa atau pihak lain yang tertarik untuk melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di masa yang akan mendatang.