

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia di dalam organisasi harus mampu menjadi karyawan yang dapat diandalkan baik oleh para pimpinan puncak sampai manajer lini. Sumber daya manusia memiliki potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih

memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.

Mangkunegara (2009: 67) berpendapat bahwa Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya, sedangkan menurut Wibowo (2010: 7) kinerja adalah tantangan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

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.

Tabel 1.1 Pencapaian Penjualan Bulanan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya

Bulan	Target	Pencapaian	Persentase
Januari 2017	5.500.000.000	5.250.500.000	95,5%
Februari 2017	5.500.000.000	5.635.000.000	102,5%
Maret 2017	5.500.000.000	4.900.000.000	89,1%
April 2017	5.500.000.000	5.150.500.000	93,6%
Mei 2017	5.500.000.000	5.450.500.000	99,1%
Juni 2017	5.500.000.000	6.350.000.000	115,5%

Sumber: PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya

Namun realita yang ada, kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara masih dikatakan rendah karena belum mencapai target yang diberikan perusahaan untuk menjual produk-produk yang dimilikinya. Pada gambar 1.1 dapat dilihat bahwa penjualan perbulan mengalami fluktuasi dan hanya bulan Februari dan Juni saja yang mencapai target penjualan yang sudah ditentukan oleh perusahaan yaitu sebesar 102,5% dan 115,5%.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi finansial sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Roihatul Musyafi (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Suwatno (2011: 220) kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kompensasi yang diterima karyawan masih dibawah UMK Surabaya yang menyebabkan kinerja karyawan menurun pada tabel 1.1. UMK Surabaya 2018 sebesar 3.583.312,61. Selain gaji yang tidak sesuai atau masih jauh dari angka UMK Surabaya, bonus penjualan pun yang diterima karyawan perbulan hanya kisaran 100 ribu saja.

Tabel 1.2 Kompensasi Masing-Masing Karyawan

Divisi	Kompensasi Masing-Masing Karyawan	Jumlah Karyawan
Divisi Marketing	1.800.000	18
Divisi Grosir	1.700.000	14
Divisi Retail	1.700.000	21
Divisi Keuangan	2.100.000	9
Divisi SDM dan Umum	2.100.000	11
Divisi Pembelian	1.500.000	13
Divisi Gudang	1.500.000	16
JUMLAH		102

Sumber: PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya

Selain kompensasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Teguh Imam Santoso (2017) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2008: 152) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan menurut Nitisemito (2010: 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dapat dilihat pada tabel 1.3 masih terlihat masalah semangat kerja karyawan menurun dengan tingkat persentase karyawan datang terlambat dan tidak masuk kerja yang masih berada di titik yang tinggi. Apabila semangat kerja karyawan itu tinggi secara tidak langsung karyawan tersebut pasti tidak akan terlambat bahkan sampai tidak hadir dalam bekerja.

**Tabel 1.3 Persentase Jumlah Karyawan Datang Terlambat dan Tidak Hadir
Januari - Juni 2017**

Bulan	Persentase Karyawan Terlambat	Persentase Karyawan Tidak Hadir
Januari	26%	11%
Februari	21%	9%
Maret	15%	14%
April	19%	10%
Mei	24%	10%
Juni	21%	9%

Sumber: PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya

Dari uraian diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya?
3. Apakah kompensasi finansial dan semangat kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya?
4. Manakah di antara variabel kompensasi finansial dan semangat kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan semangat kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya.
4. Untuk mengetahui manakah di antara variabel kompensasi finansial dan semangat kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang 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 terutama dibidang kompensasi finansial dan semangat kerja.
2. Bagi peneliti: untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian.
3. Bagi peneliti selanjutnya: sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.