

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi yang menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi Fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan pekerjaan. Untuk mendapatkan hasil bisnis yang memuaskan, hal terpenting yang harus diperhatikan dan dikelola perusahaan adalah kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan asset terpenting bagi perusahaan yang harus selalu dijaga bahkan ditingkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja adalah sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Aspek-aspek yang mempengaruhi tingkat kinerja Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005:14) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Individual, psikologis, dan organisasi. Faktor individu yaitu kemampuan, latar belakang, dan demograf. Psikologis yaitu persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*. Seperti pada saat ini, masih banyak masalah-masalah kinerja yang terdapat di perusahaan-perusahaan berkembang ataupun yang sedang berkembang.

Permasalahan kinerja yang biasa ditemukan pada perusahaan pada umumnya adalah kurangnya tingkat motivasi dalam bekerja, ketidaksesuaian tingkat pekerjaan dengan imbalan yang didapatkan karyawan, kurangnya kekompakan dalam bekerja disebabkan oleh kurang memahami antar sesama karyawan, tingkat stress dipengaruhi oleh beban kerja berlebihan, ketidaksesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki tiap karyawan, kurangnya tingkat disiplin kerja, budaya antar karyawan yang berbeda dan pimpinan terlalu otoriter.

Masalah yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan adalah banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan tidak sesuai dengan tingkat kompensasi yang didapatkan yang mengakibatkan para karyawan stress dan mudah frustrasi sehingga banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Masalah kinerja pada perusahaan tersebut merupakan masalah yang terkait dengan tingkat kompensasi dan disiplin kerja yang kurang diperhatikan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada umum maupun pribadi sangat diperlukan terutama untuk menunjang kinerja karyawan dalam perusahaan. Namun pada perusahaan ini

kurang memperhatikan tingkat kompensasi yang di berikan, karyawan hanya diberikan kompensasi sebesar Rp.1.800.000 perbulannya diluar jam lembur. Angka kompensasi yang diberikan itu tidak sesuai dengan UMR yang ada dikota Surabaya, sehingga pemasukan tidak sesuai dengan kebutuhan para karyawan sehingga banyak karyawan yang kurang bersemangat untuk bekerja. Pernyataan dan info tersebut di dapat dari penjelasan hasil wawancara pemilik perusahaan dan karyawan karyawan CV. Nur Iwan Racing ini. Dengan adanya perubahan yang sangat cepat dan perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis, serta ketidak pastian masa yang akan datang serta kebutuhan pada saat ini yang semakin meningkat, menuntut para karyawan sangat membutuhkan kompensasi atau balas jasa dari segi finansial maupun non finansial.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada seseorang yang telah memberikan kepada seseorang yang telah memberikan kontribusi. Balas jasa tersebut bisa berbentuk finansial dan non finansial. Kompensasi yang berbentuk finansial dalam bentuk uang (kompensasi langsung), kompensasi non finansial seperti dalam bentuk fasilitas lainnya (kompensasi tidak langsung). Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Masalah yang kedua dapat kita lihat dari segi disiplin kerja, disiplin kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, apabila tingkat disiplin kerja para karyawan ini kurang hal tersebut dapat mengganggu berjalannya tingkat manajemen perusahaan dan tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan yang menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, karena kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok.

Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan.

CV. Nur Iwan Racing merupakan perusahaan homeindustri yang menjalankan usahanya dalam pembuatan kenalpot untuk kendaraan roda dua. Perusahaan ini juga menjadi perusahaan yang mendistribusikan kenalpot motor dari yang original sampai yang model modifikasi juga tersedia pada perusahaan CV ini. Kenalpot yang didistributorkan oleh perusahaan ini yaitu dari merk sendiri dengan merk NRP, tidak hanya merk buatan sendiri, perusahaan ini juga mendistributorkan kenalpot dari honda,yamaha, suzuki dan kawasaki. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawann agar pada CV. Nur Iwan Racing tersebut tetap mampu berjalan sesuai dengan keinginan dan visi misi perusahaan.

Tujuan dan harapan dari perusahaan ini yaitu mempertahankan eksistensinya dalam persaingan perusahaan dengan cara mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya dengan sebaik-baiknya. Namun seiring berjalanya waktu, pimpinan perusahan terkadang kurang memperhatikan tingkat kompensasi dan disiplin karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku atau sesuai dengan jabatan yang dimiliki karyawan.

Pada CV. Nur Iwan Racing terdapat masalah pada kompensasi karyawan yaitu perusahaan kurang memperhatikan tingkat pemberian kompensasi berupa pemberian upah yang tidak sesuai dengan waktu yang telah di sepakati dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diterima. Perusahaan juga kurang memperhatikan kompensasi tidak langsung berupa fasilitas seperti pemberian jaminan kesehatan bagi karyawan, kurang menyediakan fasilitas kendaraan untuk sales mendistribusikan barang.

Hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja seperti halnya banyak karyawan yang absen pada hari kerja dan banyak karyawan datang terlambat untuk bekerja dan pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan. Pada tingkat permasalahan diatas merupakan hal yang akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Disiplin kerja Preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku untuk memenuhi standart yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas yang bersumber dari hasil wawancara langsung pada karyawan dan pemilik perusahaan, maka penulis tertarik untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Nur Iwan Racing, karena kinerja karyawan dapat diukur dari terpenuhinya realisasi dan pencapaian target, maka karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik, peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti kompensasi yang terpenuhi dengan baik dan tingkat disiplin kerja karyawan yang teratur. Maka penulis melakukan penelitian yang berjudul:

“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. NUR IWAN RACING DI SURABAYA ”

1.2. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Nur Iwan Racing?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Nur Iwan Racing?

3. Apakah Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Nur Iwan Racing?

1.3. TUJUAN

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Nur Iwan Racing
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Nur Iwan Racing
3. Untuk mengetahui Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Nur Iwan Racing

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1. ASPEK TEORISTIS

Dengan diadakan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan (*knowledge*) peneliti dan pembaca dalam segi teori maupun praktek dan Penelitian ini dapat digunakan untuk dasar perbandingan dan referensi bagi penelitian bagi penelitian yang sejenis.

1.4.2. ASPEK PRAKTIS

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dari sumbang pemikiran penelitian dalam bidang yang sama, yaitu khususnya dalam bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.