

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja atau *performance* dalam perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan yang berada di dalamnya dan hal tersebut dapat menimbulkan kemajuan dari perusahaan tersebut. Menurut Rivai (2019:308) hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan kinerja karyawan merupakan perkembangan dari suatu perusahaan. Menurut Prawirosentono (2017:2) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

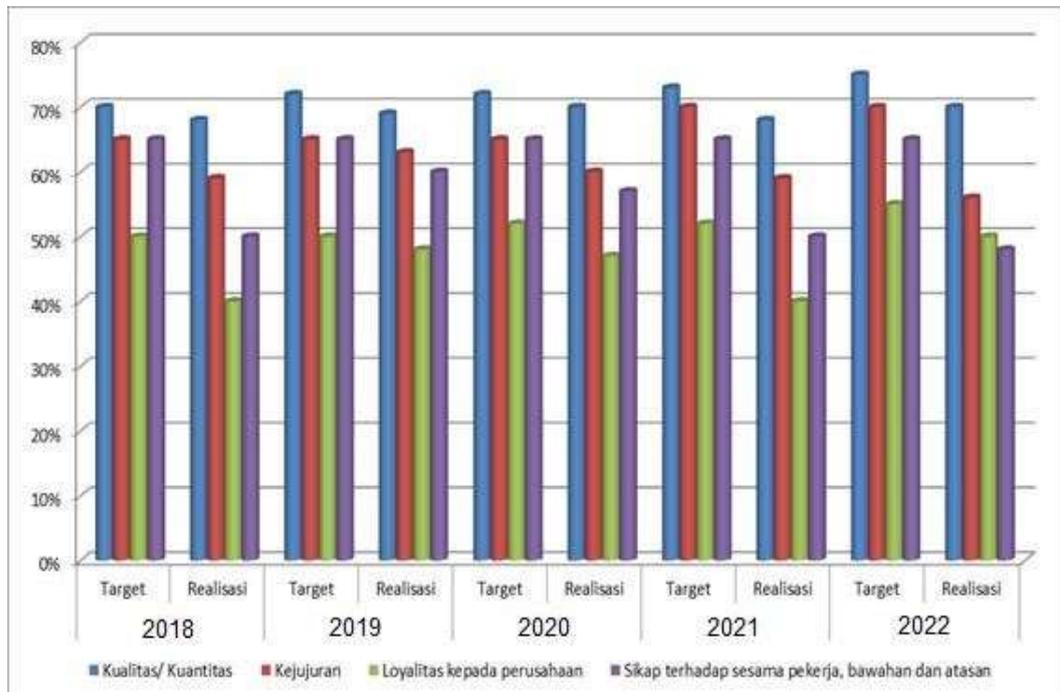
Kinerja karyawan merupakan permasalahan yang sangat rumit terutama kinerja karyawan di Aini Salon Kuningan yang berhubungan langsung dengan pelayanan yang cepat dan tanggap terhadap konsumen yang melakukan perawatan kecantikan dan kesehatan kulit maupun rambut. Masalah rendahnya kinerja karyawan yang dihadapi oleh Aini Salon Kuningan yaitu masih terdapatnya karyawan yang kurang telaten dan ulet dalam memberikan perawatan kulit maupun rambut kepada konsumen, hal tersebut ditandai dengan adanya konsumen yang komplek kepada pihak salon mengenai hasil perawatan kulit maupun rambut yang dikerjakan oleh karyawan. Masih lemahnya kinerja karyawan di Aini Salon Kuningan dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.1**  
**Persentase Sasaran dan Indikator Penilaian Kinerja Karyawan**  
**Aini Salon Kuningan**

Sasaran	Indikator Penilaian Kinerja	2018		2019		2020		2021		2022	
		Target	Realisasi								
Kualitas/ Kuantitas	Hasil kerja yang meningkat dan Kerja sesuai dengan jam kerja	70 %	68 %	72 %	69 %	72 %	70 %	73 %	68 %	75 %	70 %
Kejujuran	Tidak keluar pada jam kerja.	65 %	59 %	65 %	63 %	65 %	60 %	70 %	59 %	70 %	56 %
Loyalitas kepada perusahaan	Tidak menunda pekerjaan	50 %	40 %	50 %	48 %	52 %	47 %	52 %	40 %	55 %	50 %
Sikap terhadap sesama pekerja, bawahan dan atasan	Ramah lingkungan, Salam, Sopan dan tegur sapa sesama pekerja ataupun kepada atasan.	65 %	50 %	65 %	60 %	65 %	57 %	65 %	50 %	65 %	48 %

Sumber : Salon Aini Kuningan, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 sasaran dan indikator penilaian kinerja karyawan Aini Salon Kuningan, menunjukkan bahwa secara umum pencapaian kinerja belum tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pada sasaran dan indikator penilaian presentase kejujuran dan sikap terhadap sesama pekerja, bawahan dan atasan dari tiga tahun kebelakang terus mengalami penurunan dari target yang telah ditentukan, persentase kejujuran yaitu 2020 = 60%, 2021 = 59%, 2022 = 56%, sedangkan untuk persentase sikap terhadap sesama pekerja, bawahan dan atasan yaitu 2020 = 57%, 2021 = 50% dan 2022 = 48%. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan pada grafik berikut ini.



**Gambar 1.1**  
**Grafik Persentase Sasaran dan Indikator Penilaian Kinerja Karyawan**  
**Aini Salon Kuningan**

Sedangkan pada indikator penilaian kinerja presentase kualitas/kuantitas hasil kerja dalam kondisi baik yang pada tahun 2018 hanya 68% meningkat menjadi 69% di tahun 2019, 70% di tahun 2020 dan 70% di tahun 2021, dan juga presentase loyalitas kepada perusahaan dalam kondisi baik selama lima tahun kebelakang terus meningkat dari tahun ke tahun hanya menurun di tahun 2021, namun demikian dari kedua indikator tersebut walaupun menunjukkan hasil yang baik tetapi belum bisa mencapai target yang telah ditentukan karena target indikator penilaian kinerja ini terus meningkat dari tahun ke tahun sebagai acuan penilaian kinerja perusahaan yang lebih baik.

Mengacu pada permasalahan di atas perlu diketahui faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mathis dan John (2017:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: (1) Kemampuan mereka, (2) Motivasi, (3) Dukungan yang diterima, (4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

Disiplin yang diterapkan di Aini Salon Kuningan dengan adanya potongan gaji sebesar Rp 50.000/hari bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, serta teguran secara lisan maupun tulisan kepada karyawan yang tidak mematuhi prosedur dan tata tertib yang diberlakukan di Aini Salon Kuningan. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam perusahaan baik atasan maupun bawahan akan memberi pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan akan tercapai, apabila kinerja karyawan maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

Meskipun disiplin kerja dari karyawan hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya terhadap kinerja karyawan, kompensasi juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2018: 86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Secara umum, disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Hasil penelitian Sari (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan mebel Jayakarta. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Qurrotul'aini (2021) menunjukkan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan

segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan kompensasi nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Kompensasi menurut Sastrohadiwiryo (2019:181) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan Aini Salon Kuningan disesuaikan dengan keahlian karyawan dan kompensasi yang paling menarik dengan adanya bonus bagi karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sesilya Kempa (2017) menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Reza (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Ananta (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor disiplin dan kompensasi faktor penting lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Effendi dalam Lestari (2019:85), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh,

diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai oleh para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya. Mengatasi tingkat kepuasan kerja yang rendah tentu merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang menempati kedudukan sebagai manajemen puncak untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawannya, serta memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawannya yang nantinya akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan tersebut kepada perusahaan tempat ia bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Kiswanto (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Legowo (2017) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menyadari hal tersebut di atas dan melihat permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan di Aini Salon Kuningan. Tampak betapa pentingnya ketiga faktor yaitu disiplin, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap suatu perusahaan. Serta masih adanya *research gap* atau ketidak konsistenan penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survey pada pada Karyawan Aini Salon Kuningan)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Aini Salon Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Aini Salon Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Aini Salon Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Aini Salon Kuningan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai tujuan yang ingin dicapai antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Aini Salon Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Aini Salon Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Aini Salon Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Aini Salon Kuningan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti**

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh disiplin, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Aini Salon Kuningan.

### **1.4.2 Manfaat Bagi Perusahaan**

Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan disiplin, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

### **1.4.3 Manfaat Bagi Pembaca**

Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan maupun penelitian yang sama.