

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang efektif dan ahli mampu menjadikan suatu perusahaan mampu berdaya saing dan mempertahankan eksistensinya dalam dunia bisnis. Perkembangan dalam dunia usaha akan tercapai apabila perusahaan memiliki SDM yang berkualitas. Perusahaan dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik dan mampu bersaing di dunia usaha apalagi pada sektor usaha yang sama, dan dapat mencapai tujuan serta meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dan diukur melalui kinerja. Beberapa cara untuk memperoleh kinerja yang baik dan berkualitas dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, remunerasi yang memadai, penciptaan kondisi kerja dan motivasi. Dengan cara ini, karyawan akan lebih memahami dan bertanggung jawab akan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, bahkan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Jika kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan.

Permasalahan yang mendasar akan pentingnya SDM dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:67) “Definisi kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.” Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017:105) “Kinerja adalah kemauan seseorang atau beberapa orang untuk menyelesaikan atau menyempurnakan suatu tugas yang diberikan kepadanya dan hasil sesuai yang diharapkan.” Pendapat lain mengenai kinerja karyawan dikemukakan oleh Busro

(2018) “Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pencapaian tujuan perusahaan.”

Toserba Fajar Regional Kuningan Timur adalah perusahaan bisnis retail yang menyediakan begitu banyak produk yang dipasarkan mulai dari bahan pokok, pakaian, perlengkapan rumah tangga, bahan bangunan dll. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Luragung No. 1 Kecamatan Luragung Kabupaten Kuningan, yang memiliki karyawan sebanyak 50 orang dan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur ini telah memiliki cabang diberbagai daerah diantaranya Manjdalajaya, Ciawigebang, Sidaraja, Cijoho, Tifli Ciawigebang, dan Tifli Cirebon. Namun peneliti lebih fokus kepada Toserba Fajar Luragung karena salah satu perusahaan yang memerlukan adanya peningkatan kinerja karyawan guna berjalannya kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Toserba Fajar Luragung sedang mengalami penurunan kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada fenomena yang muncul yaitu penurunan kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir 2021-2023 yang ditetapkan Toserba Fajar tidak tercapai terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan Toserba Fajar Luragung Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai	Unsur Penilaian							
			Disiplin		Memahami Tugas		Kerjasama		Kualitas Kerja	
			F	%	F	%	F	%	F	%
2021	50	Baik sekali	0	%	0	%	0	%	0	%
		Baik	25	50%	30	75%	28	52%	23	48%
		Cukup	25	50%	20	25%	22	48%	27	52%
2022	50	Baik sekali	0	%	0	%	0	%	0	%
		Baik	23	53%	28	48%	26	48%	25	50%
		Cukup	27	47%	22	52%	24	52%	25	50%
2023	50	Baik sekali	0	%	0	%	0	%	0	%
		Baik	24	46%	35	55%	30	52%	32	55%
		Cukup	26	54%	15	45%	20	48%	18	45%

Sumber: Toserba Fajar Regional Kuningan Timur

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa Toserba Fajar Luragung mengambil 4 parameter penilaian kinerja karyawan yaitu, Disiplin (perilaku karyawan dalam menaati peraturan perusahaan), Memahami Tugas (pemahaman karyawan terhadap tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya), Kerjasama (kemampuan yang dimiliki oleh suatu kelompok atau tim untuk bersama-sama mencapai tujuan yang sama), Kualitas Kerja (hasil suatu pekerjaan dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan). Parameter penilaian kinerja yang digunakan merupakan kebijakan yang telah diambil oleh pimpinan dalam menilai kinerja karyawan.

Adapun standar nilai kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan disetiap parameter penilaiannya yaitu disiplin, memahami tugas, kerjasama, dan kualitas kerja. Dengan nilai terendahnya (kurang) meliputi jumlah karyawan kurang dari 20 karyawan dan untuk nilai tertinggi (baik sekali) meliputi jumlah karyawan lebih dari 35 karyawan. berdasarkan penilaian pimpinan dalam 3 tahun terakhir ini tidak ada yang menunjukkan kinerja karyawan dengan nilai yang diharapkan, yaitu nilai baik sekali, hanya karyawan yang mendapatkan nilai baik dan cukup saja.

Dalam 3 tahun terakhir ini tingkat kedisiplinan karyawan menurun terlihat pada parameter penilaian kinerja yaitu disiplin tidak terdapat nilai baik sekali dan terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja, hal tersebut terjadi secara terus menerus. Mengenai pemahaman tugas setiap karyawan masih cukup baik namun terkadang masih terjadi kesalahan karena kurang komunikasi antara sesama rekan kerja, dan juga kerjasama dan kualitas karyawan menurun selama 3 tahun terakhir.

Berdasarkan hasil observasi pada Toserba Fajar Luragung ini dapat terlihat permasalahan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Adapun fenomena menurunnya kinerja karyawan pada Toserba Fajar Luragung adalah antara lain kurangnya perhatian terhadap Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap karyawan.

Disiplin kerja juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan merupakan tindakan serta perilaku karyawan dalam mematuhi semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mengenai kesediaannya

untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan komitmen mereka dalam mematuhi semua peraturan perusahaan serta peraturan sosial yang berlaku (Rivai, 2013). Sedangkan menurut Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah hati nurani dan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang relevan.

Berdasarkan hasil dari observasi menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan menurun terlihat dari daftar hadir karyawan yang masih banyak terlambat dari jam masuk kerja seharusnya dan itu terjadi secara terus menerus. Maka dari itu disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widia dan Rusdianti 2020) menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sutrisno (2016) motivasi diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) Motivasi adalah suatu tindakan atau dorongan yang menggairahkan kerja dalam diri seseorang sehingga mau bekerja sama menghasilkan suatu gagasan kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil dari observasi, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih semangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya tepat waktu dan dapat tercapainya tujuan perusahaan. Didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan 2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga, 2020) mengemukakan bahwa motivasi tidak memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut, kemungkinan ada unsur lain yang berperan dalam hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah unsur yang diyakini berdampak pada hubungan ini, dan mengacu pada semua jenis insentif yang ditawarkan oleh perusahaan (Dessler, 2015: 417).

Menurut Soetrisno (2016) menjelaskan bahwa balas jasa berkaitan dengan segala jenis imbalan, baik berupa uang maupun tidak, yang diberikan kepada pegawai dengan cara yang pantas dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Akbar, *et. al.*, (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) “kompensasi merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”. Didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Armantari (2021) kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari observasi, perusahaan memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, selain dari gaji, diberikan pula tunjangan bpjs kesehatan dan ketenagakerjaan.

Disiplin dan motivasi dalam bekerja sangatlah penting dan wajib diperhatikan oleh perusahaan, dimana pegawai yang menunjukkan disiplin kerja dan motivasi yang tinggi dalam bekerja akan mampu menghasilkan pekerjaan yang baik, namun kinerja pegawai akan lebih baik apabila disiplin dan motivasi kerja didukung dengan pemberian imbalan yang disesuaikan dengan beban kerjanya.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Ilham, Nugraha dan Ramly 2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil yang sama adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Malau dan Wasiman 2020). Studi terdahulu menempatkan kompensasi pemoderasi dalam menjelaskan hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja menunjukan bukti jika kompensasi memiliki peran dalam memperkuat hubungan motivasi terhadap kinerja, yang artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan jika pemberian kompensasi terhadap karyawan terlaksana secara adil (Hermawandy, 2017; Rizkayani, 2018; Tamam et al., 2020).

Berdasarkan konteks, fenomena dan penelitian terdahulu yang diuraikan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian berjudul “Moderasi Variabel Kompensasi pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian di Toserba Fajar Regional Kuningan Timur, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur?
3. Apakah Kompensasi dapat memoderasi hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur?
4. Apakah Kompensasi dapat memoderasi hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu mempelajari dan mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dalam memoderasi hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dalam memoderasi hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan dan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis, penelitian harus memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan konsep-konsep dasar moderasi variabel Kompensasi Kerja mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan peneliti lain agar melakukan kajian lebih mendalam.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sesuai dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dalam pengambilan keputusan. pada Toserba Fajar Regional Kuningan Timur dalam melaksanakan program Disiplin Kerja dan Motivasi sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.3 Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membawa manfaat bagi peneliti dengan menjelaskan moderasi variabel kompensasi kerja terhadap pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Toserba Fajar.