

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan perkumpulan yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan memiliki tujuan sama. Organisasi dibagi menjadi dua kategori yaitu organisasi umum (formal dan non formal) serta organisasi berdasarkan tujuan dan fungsi (Politik, Bisnis, Profesi, dan Sosial). Pada era modern ini organisasi bisnis diminati banyak orang, selain karena perkembangan teknologi. Pemerintah juga mendukung untuk setiap masyarakatnya membangun usaha bisnis, khususnya dalam bisnis skala kecil dimana sering disebut dengan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

Organisasi memiliki beberapa macam sumber daya untuk melakukan *input* lalu diubah menjadi *output* berupa barang atau jasa. Macam sumber daya tersebut dikenal sebagai konsep 5M dalam manajemen atau organisasi. Konsep 5M terdiri dari kata *Man* (manusia), *Money* (uang), *Material* (bahan), *Machine* (mesin), dan *Method* (metode). Manusia merupakan sumber daya yang paling penting, 4M lainnya tidak akan menolong organisasi dalam mencapai tujuannya kecuali adanya peran dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Mengolah pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, organisasi menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja yang kompeten untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien (Rahardjo, 2022)

Kinerja karyawan merupakan salah satu pengadaan yang penting dimana suatu organisasi membutuhkan kinerja yang efektif dan efisien dari manajemen sumber daya manusia. Menurut (Saputri, 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang mencerminkan seberapa baik seseorang tersebut memenuhi persyaratan dalam sebuah pekerjaan. Keberhasilan organisasi bisnis atau perusahaan dipengaruhi oleh faktor kinerja karyawan yang optimal. Penerapan optimalisasi kinerja karyawan dibutuhkan beberapa faktor yang mempengaruhi optimalisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia berperan untuk mendukung beberapa faktor lainnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang baik dan optimal.

Disiplin kerja adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam organisasi, dimana disiplin kerja merupakan salah satu indikator yang menentukan suatu nilai dari kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Saputri, et al., 2021). Pada umumnya setiap organisasi bahkan instansi akan menuntut sumber daya manusia untuk hadir tepat waktu dan berharap aktivitas yang dilakukan akan berpengaruh baik. Kehadiran karyawan tepat waktu dan penyelesaian tugas dengan baik sesuai tenggat waktu membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kompensasi merupakan faktor yang memberikan dorongan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Menurut (Yusuf, et al., 2024) Kompensasi memiliki 2 kategori diantaranya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensai langsung mencakup bentuk imbalan langsung dan tidak langsung yang diberikan pada karyawan berupa uang, barang, atau jasa, sedangkan Kompensasi tidak langsung mencakup bentuk imbalan non material yang diberikan pada karyawan berupa peluang peningkatan karir, promosi, dan pengayaan pekerjaan. Organisasi lebih sering menggunakan kompensasi langsung karena lebih mudah diukur dan dikaitkan dengan hasil kinerja karyawan. Kompensasi langsung adalah insentif yang jelas dan mudah dipahami semua orang sebagai bentuk apresiasi atau timbal balik organisasi terhadap hasil kerja karyawan. Bentuk kompensasi langsung biasanya merupakan kebutuhan dasar setiap manusia, kebutuhan dasar tersebut dapat dikembangkan organisasi sebagai faktor pendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

Penilaian organisasi terhadap hasil kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa banyak tugas yang diselesaikan tepat waktu dengan hasil efektif, serta penggunaan sumber daya yang efisien. Karyawan membutuhkan kepercayaan atau keyakinan memenuhi penilaian organisasi terhadap hasil kerjanya. Menurut (Laily, 2018) efikasi diri yang dirasakan mengacu pada keyakinan dalam kemampuan seseorang mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu. Efikasi diri terbentuk dalam diri karyawan dimana pengalaman, pengetahuan, dan dorongan membangun keyakinan atau kepercayaan karyawan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas. Hasil tugas tersebut akan menjadi tolak ukur organisasi dalam menilai kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan kompensasi merupakan faktor yang dibutuhkan dalam organisasi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Efikasi diri pada setiap manusia akan membantu dan mendukung organisasi mendapatkan sumber daya manusia berkualitas baik. Karyawan yang dapat menjaga konsistensi disiplin kerja, kelayakan pemberian kompensasi pada karyawan, dan karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mendorong optimalisasi kinerja terhadap perusahaan. Karena itu, penelitian menggunakan pengaruh dari beberapa variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan telah menjadi topik yang menarik dan relevan pada literatur manajemen. Secara medalam disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan tanggung jawab dalam bekerja, kompensasi mencakup apresiasi dan imbalan yang diberikan oleh perusahaan, efikasi diri mencakup akan potensi kemampuan dan keterampilan karyawan. Faktor-faktor tersebut saling berhubungan dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Usaha ZnZ Cell merupakan usaha yang bergerak pada penjualan barang elektronik berjenis handphone dan aksesoris Handphone serta melayani pembelian kartu perdana dan pulsa kesemua operator, usaha ZnZ Cell dapat disebut dengan usaha konter HP. Keuntungan pada bisnis konter HP bergantung pada banyaknya jumlah Handphone, aksesoris, data internet, dan kartu perdana yang terjual. Hal tersebut keuntungannya diperoleh berdasarkan hasil kinerja dalam melakukan penjualan. Dapat dinyatakan bahwa semakin baik penjualan yang dilakukan oleh karyawan maka usaha akan diuntungkan dengan laba yang maksimal. Karyawan harus mendapatkan kelayakan kompensasi atas kerja kerasnya. Usaha konter HP membutuhkan tanggung jawab kerja yang baik atas seluruh operasioanl perusahaan sehingga dibutuhkan disiplin kerja yang baik dari karyawan. Karyawan harus memiliki efikasi diri tinggi atau baik atas kemampuan yang berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Fenomena yang terjadi terhadap usaha ZnZ Cell adalah faktor kinerja karyawan yang naik turun menyebabkan pencapaian target keuntungannya tidak maksimal. Masalah tersebut berdampak terhadap pemberian kompensasi kepada setiap karyawan berkurang sehingga berpengaruh terhadap disiplin kerja dan efikasi diri karyawan menurun. Kehadiran karyawan dan penyelesaian tugas tidak tepat waktu sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang tidak maksimal. Kepercayaan atau keyakinan terhadap setiap karyawan menurun dikarenakan merasa gagal dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Berdasarkan tabel

1.1 teridentifikasi bahwa terdapat penurunan tingkat disiplin kerja dari karyawan yang menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Akumulasi Kehadiran Karyawan

Total 35 Karyawan	Akumulasi Kehadiran Tahun 2024					
	Agustus		September		Oktober	
	Terlambat	Tidak Hadir	Terlambat	Tidak Hadir	Terlambat	Tidak Hadir
	50 kali	8 kali	99 kali	15 kali	159 kali	24 kali

Sumber: Karyawan ZNZ Cell

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian sebelumnya. X1 analisis yang dilakukan (Nanna, et al., 2023) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan analisis yang dilakukan (Muna, et al., 2022) menunjukkan hasil disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. X2 analisis yang dilakukan (Putra, 2024) menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan berdasarkan analisis yang dilakukan (Imbron; Aldy, 2024) menunjukkan hasil kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. X3 analisis yang dilakukan (Ambarita, et al., 2022) menunjukkan hasil efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan analisis yang dilakukan (Yustiana, et al., 2023) menunjukkan hasil efikasi diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan latar belakang tersebut penulis hendak melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Konter HP (ZnZ Cell)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ZnZ Cell?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ZnZ Cell?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ZnZ Cell?
4. Apakah disiplin kerja, kompensasi, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ZnZ Cell?

1.3 Tujuan

Berdasarkan beberapa pemaparan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ZnZ Cell.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ZnZ Cell.
3. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ZnZ Cell.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan efikasi diri positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ZnZ Cell.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Harapan dalam penelitian ini dapat memberikan wawasan penting tentang pemahaman pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan serta kontribusinya terhadap pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia yang kompeten.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Karyawan: Meningkatkan dan mempertimbangkan disiplin kerja dan Efikasi diri setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Perusahaan: Membantu dan memberikan wawasan pada Perusahaan dalam mengambil keputusan terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Penulis: penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan Wawasan, dapat melatih kemampuan menganalisis dan berpikir sistematis, serta pemahaman dan keterampilan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal disiplin kerja dan kompensasi.

1.5 Batasan Masalah

Berikut pemaparan beberapa Batasan masalah pada penelitian ini:

1. Penelitian ini fokus pada pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan konter HP (ZnZ Cell).
2. Penelitian ini ditujukan pada karyawan ZnZ Cell dengan jumlah total 35 karyawan.
3. Sampel penelitian ini mengajukan karyawan ZnZ Cell sebagai responden dengan metode pendekatan penelitian kuantitatif menggunakan Teknik analisis regres linear berganda.