

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja, dan kemajuan perusahaan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan, sehingga terciptanya hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah mengelola kompensasi. Sistem kompensasi yang baik akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2014) mengemukakan “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Dilihat dari pandangan organisasi, pemberian imbalan jasa atau penghasilan dapat dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang diberikan oleh pegawai bagi perusahaan tempatnya bekerja. Dengan demikian akan mempengaruhi seberapa jauh tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Disamping kompensasi, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai aturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Veithzal Rizai, 2013).

CV. PUTRA PUTRI adalah perusahaan pembuatan mainan edukatif yang terletak di Kabupaten Jombang, lebih tepatnya di Dusun Bunder RT.02 RW.06, Desa Gebangbunder, Kecamatan Plandaan, Kabupaten Jombang, Jawa Timur yang berdiri pada 15 Desember 2005. Usaha ini berdiri bermula dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari perusahaan mainan anak ekspor yang dialami oleh Ibu Siswati dan rekan kerjanya. Bersama dengan 5 rekan kerjanya itulah usaha pembuatan permainan edukatif ini berkembang pesat sampai saat ini. Satu tahun setelah berdiri, mereka membuka 1 unit produksi baru, dengan total jumlah karyawan 70 orang diantaranya 50 orang pada bagian produksi untuk memenuhi kebutuhan Learning Material di 34 Propinsi di Indonesia, baik melalui program Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, BKKBN, UNICEF, PLAN International, maupun program – program daerah untuk anak usia dini.

Di bawah komando Bapak Taufik dengan pola usaha “*Ocean Blue Strategis*” pada tahun ke-3, mereka membuka 7 toko di wilayah – wilayah strategis di Indonesia dan berkat dukungan Departemen Pendidikan Nasional

yang selalu terbuka mengkritisi produksinya, kini produksi mainan edukatif CV PUTRA PUTRI dengan merek dagang PAPOE singkatan dari (Putra Poetri) siap menjadi Learning Material Centre untuk anak usia Dini di Indonesia dan menembus pasar internasional.

CV PUTRA PUTRI merupakan perusahaan yang tidak terlepas dari kinerja karyawan dalam pencapaian output secara maksimal. Dibawah ini merupakan tabel data target dan realisasi produksi 3 tahun terakhir CV PUTRA PUTRI.

Tabel 1.1 Data Produksi

TAHUN	TARGET PRODUKSI	REALISASI PRODUKSI	PROSENTASE REALISASI
2014	76.859 sets	38.050 sets	49,506%
2015	80.820 sets	40.010 sets	49,505%
2016	80.497 sets	39.850 sets	49,504%

Dilihat dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tiga tahun terakhir prosentase realisasi produksi mainan edukatif di CV PUTRA PUTRI cenderung mengalami penurunan target realisasi dari yang ditetapkan perusahaan setiap tahunnya.

Dibawah ini merupakan tabel data produksi yang tidak lolos sortir atau retur dalam produksi 3 tahun terakhir CV PUTRA PUTRI.

Tabel 1.2 Data Produksi Retur

Tahun	Jumlah hasil produksi yang tidak lolos sortir
2014	760 sets
2015	790 sets
2016	800 sets

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari tahun 2014 sampai dengan 2016 jumlah hasil produksi mainan edukatif yang tidal lolos sortir pada CV PUTRA PUTRI cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Fenomena diatas yang terjadi terkait dengan menurunnya kinerja karyawan pada CV PUTRA PUTRI dikarenakan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal didalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Dibawah ini merupakan tabel data daftar kehadiran karyawan CV PUTRA PUTRI selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.3 Data Daftar Hadir

Thn	Karyawan	Tidak Hadir (hari)				Hari kerja satu tahun	Hari Orang Kerja	Kehadiran	
		Cuti	Ijin	Sakit	jumlah			HOK Real	Prosentase %
2014	50	35	40	15	90	296	14.800	14.710	99,40%
2015	50	42	50	22	114	294	14.700	14.586	99.23%
2016	50	47	56	25	120	296	14.800	14.680	99,19%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari tahun 2014 sampai dengan 2016 daftar prosentase kehadiran karyawan CV PUTRA PUTRI cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan CV PUTRA PUTRI masih rendah. Dari fenomena tersebut secara teori dapat menyebabkan kinerja karyawan pada CV PUTRA PUTRI menurun. Sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh CV PUTRA PUTRI yaitu berupa gaji, insentif, dan kompensasi tidak langsung yang berupa asuransi kesehatan (BPJS). Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan

dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik maka diperlukan pelaksanaan tugas dan fungsi karyawan sebaik mungkin, sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga untuk perusahaan. Salah satu cara pengoptimalan kinerja karyawan yaitu dengan pemberian kompensasi. Karena kompensasi berhubungan dengan kinerja karyawan, idealnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak pada setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Selain pemberian kompensasi, Adanya peranan pimpinan dalam menciptakan kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. PUTRA PUTRI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. PUTRA PUTRI ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. PUTRA PUTRI ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. PUTRA PUTRI.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. PUTRA PUTRI.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan skripsi ini dapat digunakan sebagai bahan masukan pimpinan CV. Putra Putri sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

2. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.