

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Perusahaan selalu berupaya untuk melibatkan karyawan dalam kegiatan perusahaan yang dapat memberikan produktivitas setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009:126) produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi oleh tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk dan nilai. Jika produktivitas kerja naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dalam sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan

dari tenaga kerjanya. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang efisien sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja.

Apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan tenaga kerja.

Sastrohadiwiryo (2003: 181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kompensasi sendiri terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Saydam (2000:235), kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan.

Selain kesesuaian dalam memberikan kompensasi finansial, perusahaan harus memperhatikan ketepatan waktu dalam pemberiannya. Saat kompensasi yang seharusnya dibayarkan pada waktu yang sudah dijanjikan

tidak dipenuhi oleh perusahaan maka karyawan akan merasa kecewa. Pemberian kompensasi yang tepat waktu diharapkan karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya dengan bersemangat. Dengan begitu karyawan akan lebih mudah untuk dapat meningkatkan produktivitas. Selain memperhatikan kompensasi, perusahaan juga harus memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Menurut Siswanto (2005:291) Disiplin kerja merupakan 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 diberikannya kepadanya.

Tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin. Peran pemimpin disini juga sangat penting dalam menegakkan peraturan agar karyawan menjadi lebih disiplin. disiplin kerja sangat penting dalam kelancaran kegiatan perusahaan, yang bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan., prosedur maupun kebijakan yang sudah ada sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditentukan.

CV. Trisula yang menjadi tempat penelitian merupakan sebuah pabrik yang bergerak dalam bidang konveksi yang memproduksi kemeja, celana, jaket dan almamater. CV. Trisula mempunyai cabang terletak di Desa Sukorejo yang merupakan cabang dari pabrik yang berada di Balikpapan. Beberapa bulan terakhir diketahui bahwa produktivitas kerja dari karyawan

cabang CV. Trisula menurun. Penurunan kuantitas hasil produksi dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 1.1 Laporan produksi

No	Bulan	Target Produksi	Realisasi	Presentase	Keterangan
1	Januari 2017	1800 pcs	1750	97,2%	Belum tercapai
2	Februari 2017	1800 pcs	1600	88,8%	Belum tercapai
3	Maret 2017	1800 pcs	1415	78,6%	Belum tercapai

Sumber : CV. Trisula

Dilihat dari tabel 1.1 diatas produktivitas kerja tiga bulan terakhir ini mengalami penurunan. Karyawan tidak mampu mancapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu Kemampuan karyawan untuk menjahit kurang terampil, waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas juga tidak efisien dan karyawan tidak berupaya untuk menjadi lebih baik sehingga mutu yang dihasilkan oleh pekerja kurang baik yang menyebabkan tidak dapat meningkatkan hasil yang dicapai. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti. penurunan produktivitas karyawan ini diduga karena faktor disiplin kerja karyawan yang rendah.

Tabel 1.2 Absensi CV. trisula

No	Bulan	Keterangan			Jumlah
		Ijin	Sakit	Tanpa keterangan	
1	Januari	6	5	4	15
2	Februari	7	4	3	14
3	Maret	8	4	7	19

Sumber: CV.Trisula 2017

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di lapangan, karyawan CV. Trisula sering kali datang tidak tepat waktu yang seharusnya karyawan sudah harus masuk jam 7, masih ditemukan karyawan yang terlambat datang 15 menit bahkan lebih, karyawan juga seringkali ijin tidak masuk dengan alasan yang tidak jelas, karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan juga cukup banyak. Karyawan kurang patuh terhadap kebijakan pimpinan, Karyawan juga kurang patuh terhadap peraturan yang telah ditentukan sehingga tugas tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang ditargetkan oleh perusahaan selain itu karyawan juga sering kali malas untuk menyelesaikan tugas tambahan.

Selain itu faktor kompensasi finansial juga diduga sebagai salah satu faktor menurunnya produktivitas kerja karyawan, karena menurut karyawan pemberian kompensasi finansial seperti upah disini sering kali mengalami keterlambatan bahkan sampai tiga minggu dari waktu yang ditentukan, sehingga membuat karyawan kecewa dan upah yang diberikan juga menurut pekerja masih rendah dan tidak sesuai dengan tenaga yang sudah dikeluarkan. Selain itu tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Berdasarkan latar Belakang di atas peneliti tertarik untuk menelitinya lebih lanjut kedalam bentuk skripsi dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Trisula Cabang Gudo**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah disajikan maka dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut.

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Trisula Cabang Gudo?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Trisula Cabang Gudo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Trisula Cabang Sukorejo
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Trisula Cabang Sukorejo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama pendidikan di bangku kuliah
2. Bagi STIE PGRI DEWANTARA JOMBANG
Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat menambah informasi, referensi dan bacaan bagi yang membutuhkan

3. Bagi CV. Trisula

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi tenaga kerja supaya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.