

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam manajemen. Semua tingkat manajemen harus mengakui nilai dari sumber daya manusia ini. Perkembangan teknologi yang cukup pesat hingga sekarang. Namun, aspek manusia terus memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan. Fungsi sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam setiap perusahaan. Keberadaan dan pertumbuhan perusahaan di masa depan dapat dipastikan dengan memanfaatkan sumber daya manusianya secara efektif. Kesuksesan maupun kegagalan perusahaan ditentukan oleh disiplin, kompetensi, dan bakat setiap individu yang bekerja untuknya. Perusahaan memiliki rintangan yang signifikan untuk bersaing, sehingga diperlukan rencana yang tepat.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen perusahaan harus mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi karyawan dalam organisasi mewajibkan mengelola sesuai dengan ketentuan. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya maksudnya dalam peningkatan kerja untuk mengembangkan karyawan yang kompeten sangat penting bagi perusahaan. Prioritas utama dalam mengelola

dan memanfaatkan sumber daya manusia agar berkembang dan maka harus ditingkatkan. Pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya manusia harus menjadi prioritas sehingga dapat berkembang lebih optimal.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar dan kompetensi yang di setuju bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu organisasi menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat. Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja setiap individu yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2013) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, disiplin kerja, komitmen, dukungan, evaluasi, kompensasi, lingkungan dan kemampuan. Penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal serupa juga diungkapkan dalam penelitian Isvandari & Fuadah (2017) bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013) disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap norma-norma yang ditetapkan sebelumnya dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang tinggi menunjukkan kejujuran dan pertanggung jawaban mereka pada perusahaan. Karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja secara efektif dan efisien, dapat meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja agar tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan. Tanpa sikap disiplin dari semua karyawan maupun pimpinan di perusahaan, sulit untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Dengan disiplin karyawan yang efektif, perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen Sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2012) mengemukakan “Kompensasi adalah Segala sesuatu yang diterima oleh Karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi sangat

penting bagi Karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Menurut Rivai (2004) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis mengapa memilih CV Palapa Jaya sebagai objek penelitian ini, karena terdapat fenomena yang terjadi pada perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara dengan manajer yang penulis lakukan mendapatkan hasil permasalahan yang relevan dengan penelitian ini yaitu menurunnya kinerja karyawan pada CV Palapa Jaya. CV Palapa Jaya adalah suatu usaha yang memproduksi dan mendistribusikan makanan ringan/snack yang terletak di Jl. Yos Sudarso, Sumbernongko, Denanyar, Gg. XI No.14A, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419. Perusahaan ini memiliki karyawan sejumlah 60 karyawan, yang terbagi menjadi 4 bagian yaitu bagian produksi 35 karyawan, bagian penjualan 7 karyawan, bagian gudang 10 karyawan, dan bagian pengiriman 8 karyawan dengan ukuran hasil kerja yang berbeda pada setiap bidang.

Perusahaan sebagai produksi dan distributor makanan ringan dalam penerapan kompensasi sampai saat ini, hampir memenuhi kriteria sesuai dengan kebijakan yang ada. Peneliti melakukan dengan wawancara dari

survey awal yang terdapat kendala-kendala pada kinerja karyawan di CV Palapa Jaya. Rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, menyebabkan rendahnya kedisiplinan karyawan dan kompensasi pada perusahaan. Tingkat disiplin kerja pada diri seseorang karyawan masih tergolong rendah dan sebagian karyawan yang masih melanggar peraturan perusahaan. Selain itu, kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Maka terjadi kesalahpahaman antara karyawan dengan pihak perusahaan. Sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan CV Palapa Jaya.

Berikut ini adalah tabel data target dan realisasi produksi CV Palapa Jaya selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1. 1 Data Realisasi dan Target Produksi CV Palapa Jaya

Tahun	Jumlah karyawan	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Rijek (Kg)	Jumlah (Kg)	Persentase
2019	35 Orang	7.585	7.450	525	6.925	98%
2020		7.550	7.245	485	6.760	96%
2021		7.950	7.600	450	7.150	95%

Sumber: CV Palapa Jaya, 2022

Menurut data diatas dapat dijelaskan bahwa realisasi dan presentase produksi CV Palapa Jaya dalam tiga tahun terakhir ini cenderung mengalami penurunan. Tabel diatas mendukung kinerja menurun setiap tahun dalam indikator kinerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah ditentukan dan indikator disiplin kerja sesuai dengan ketepatan waktu yang ditetapkan oleh

CV Palapa Jaya. Realisasi yang dicapai CV Palapa Jaya tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada lampiran ke-13 yang dilakukan kepada manajer yang menangani semua bidang CV Palapa Jaya, peneliti dapat mengetahui bahwa yang paling mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yaitu terletak pada rendahnya disiplin kerja dan kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Pada variabel kinerja karyawan jumlah pekerjaan terdapat masalah masih banyak karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Dikarenakan banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan tugas karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga proses operasional berjalan lebih lambat.

Sedangkan pada kehadiran dapat diketahui bahwa masih banyak karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang diterapkan perusahaan. Sehingga menyebabkan hasil kinerja menjadi tidak maksimal hal ini dikarenakan karyawan tidak bisa menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. CV Palapa Jaya sudah menyediakan absensi karyawan untuk mengetahui tingkat kehadiran para karyawannya, tetapi masih banyak karyawan yang melanggar peraturan tersebut.

Tabel 1. 2 Absensi Kehadiran Karyawan Bagian Produksi CV. Palapa Jaya
Periode Januari – April 2022

Tahun	Jumlah karyawan	Hadir	Absen (Tidak Hadir)	Terlambat	Persentase
Januari	35 Orang	32	3	5	91,4%
Februari		33	6	7	94,2%
Maret		31	4	6	88,5%
April		30	5	4	85,7%

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa selama 4 bulan terakhir mengalami penurunan ketidak kehadiran karyawan yang bekerja di CV. Palapa Jaya di bagian produksi, peningkatan ketidak hadiran karyawan sebanyak 18 kali dalam 4 bulan terakhir dengan total karyawan sebanyak 35 orang. Hal ini diduga menurunnya disiplin kerja karyawan pada CV. Palapa Jaya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan ketidak hadiran karyawan yang sangat tinggi, mengakibatkan karyawan tidak mampu mencapai target hasil produksi yang diinginkan oleh perusahaan, serta ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi target dengan perencanaan awal yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Disiplin kerja karyawan CV Palapa Jaya mulai menurun terletak pada masalah ketepatan waktu, peraturan yang diterapkan perusahaan kepada karyawan sering kali disiplin kerja kurang maksimal, sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan yang masih sering karyawan lakukan keluar masuk saat jam kerja dan berlama-lama pada saat jam istirahat. Sedangkan dalam masalah penerapan tanggung jawab yang tinggi, rendanya kesadaran masing – masing karyawan. Kurangnya tanggung jawab yang tinggi setiap

karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan, hal ini dipicu oleh minimnya pengawasan dari pimpinan sehingga menurunnya tingkat kedisiplinan kerja.

Selain itu, pada variabel kompensasi terdapat permasalahan yang meliputi pemberian upah dan insentif. Masalahnya berupa ketidak sesuaian dengan yang diharapkan karyawan kepada perusahaan dan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Banyaknya karyawan yang beranggapan bahwa terkadang besarnya jumlah pekerjaan tidak sesuai dengan penghasilan yang didapatkan. Ketidakadilan dalam pemberian upah dan insentif untuk sebagian karyawan sangatlah berpengaruh terutama bagi karyawan yang sudah berkeluarga karena tingkat kebutuhan ekonomi mereka menjadi bertambah.

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan. Untuk lebih jelasnya penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Palapa Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka dapat di kemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Palapa Jaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Palapa Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Palapa Jaya.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan CV Palapa Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan memperdalam ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terkait dengan disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan untuk perusahaan mengenai pentingnya disiplin kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam variabel kompensasi memiliki cakupan yang cukup luas. Maka dalam penelitian ini akan memfokuskan pada kompensasi finansial saja.