

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pasalnya, Sumber Daya Manusia adalah asset perusahaan yang dapat menguntungkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Pada saat ini, dengan tingkat persaingan bisnis yang cukup tinggi serta perkembangan teknologi yang semakin pesat sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan dapat mengelola perusahaan dengan baik. Karena maju tidaknya sebuah perusahaan selain karena faktor pimpinan yang mampu memimpin perusahaan juga karena adanya faktor Sumber Daya Manusia (karyawan) yang mampu bekerja dengan baik.

Pada saat ini, kebanyakan perusahaan menghadapi permasalahan yaitu bagaimana cara menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar dapat mengelola dan memajukan sebuah perusahaan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia maka sangat memungkinkan bagi sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para karyawan. Maka dari itu karyawan dituntut untuk memberikan kinerja terbaik. Peran penting karyawan atau individu dalam mencapai tujuan organisasi dikemukakan oleh Thomson bahwa, organisasi adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati (Liliweri,2005,23).

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015) kinerja adalah kualitas hasil kuantitas keluaran, dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan jam kerja), dan kerja sama. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang nilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari internal dan eksternal karyawan. Menurut Siagian (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Emron Edison (2016:205) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi menurut Wibowo (2014:289) yakni seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan

sebagai kontra prestasinya , perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Bentuk-bentuk kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk yaitu Kompensasi finansial langsung, terdiri dari gaji, komisi dan bonus, kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan, dan kompensasi non finansial (Darsono dan Siswandoko, 2011:269). Dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan disuatu organisasi yaitu dengan cara perusahaan atau organisasi harus memperhatikan hak dan kewajiban karyawan seperti perusahaan memberikan gaji dan juga kompensasi yang layak dan wajar. Pemberian besaran upah yang diterima karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga upah yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2012:118). Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima (Sesilya Kempa : 2016) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:194) faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sikap disiplin. Menurut Edy Sutrisno (2016:85) penyesuaian diri dari tiap karyawan terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu keadaan yang tertib dan bebas dari kekacauan-

kekacauan. Tanpa adanya sikap disiplin dalam perusahaan, maka sangat mustahil bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Memang pada dasarnya kedisiplinan harus ditegakkan untuk dijalani seluruh karyawan perusahaan. Karena tanpa adanya dukungan kedisiplinan yang dilakukan karyawan maka sangat sulit dan mustahil bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Dengan kata lain, disiplin kerja terhadap karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang dicapai perusahaan akan sukar didapatkan apabila tidak ada kedisiplinan dalam bekerja dan mentaati peraturan. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan dapat dicapai pula keuntungan yang berguna, baik keuntungan untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Maka dari itu, diperlukan kesadaran bagi karyawan untuk melakukan disiplin kerja untuk selalu mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:356) yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Maka dari itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Ayu Lestari (Putu Agus Adnyana : 2016) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

UD Oishii Food merupakan perusahaan yang beralamatkan di Desa Balongsono RT 04 RW 02, Talun Kidul, Kecamatan Sumobito, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61483. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi makanan beku (frozen). Perusahaan ini merupakan perusahaan *home industry* yang cukup besar. Perusahaan ini memproduksi berbagai makanan frozen *home industry* seperti sotong, cireng salju, rujak cireng, dan papeda. Tentunya perusahaan ini menggunakan tenaga manusia sebagai asset utama proses produksinya. Dalam produksi tersebut sama sekali tidak menggunakan mesin langsung jadi, melainkan menggunakan proses manual. Mulai dari segala proses pembuatan adonan, pembuatan produk, dan pengemasan produk. Semuanya dilakukan secara manual tanpa menggunakan mesin. UD Oishii Food menjadi produsen sekaligus distributor dengan jumlah 40 karyawan. UD Oishii Food juga banyak dihadapkan dengan berbagai permasalahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD Oishii Food menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan dari karyawan UD Oishii Food masih kurang baik, hal ini terlihat dari kualitas kerja yang dihasilkan masih sering keteteran dalam proses produksi makanan tersebut. Karena tingginya permintaan dari konsumen. Hal ini mengakibatkan terlambatnya pengiriman produk makanan beku tersebut kepada konsumen. Selain itu, karena terlalu banyaknya permintaan makanan beku tersebut mengakibatkan perusahaan tidak dapat memenuhi seluruh permintaan konsumen. Sehingga konsumen merasa kecewa dan melakukan komplain atas keterlambatan tersebut.

Tabel 1.1

Data hasil produksi UD Oishii Food
Pada bulan Desember 2021- Februari 2022

BULAN	TARGET	REALISASI	PRODUK CACAT	Σ	PERSENTASE
Desember 2021	14.000	13.714	94	13.620	97,29%
Januari 2021	17.500	15.925	101	15.824	90,42%
Februari 2022	26.250	21.146	113	21.033	80,13%

Sumber : UD Oishii Food

Berdasarkan data Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan selama 3 bulan terakhir mengalami penurunan. Padahal perusahaan menentukan target karyawan tanpa ada cacat produksi seperti kemasan rusak, produk terlambat masuk freezer, dan berjamur. Diketahui bahwa total hasil produksi pada bulan Desember 2021 yaitu 13.714 pcs namun terdapat 94 pcs produk cacat sehingga tersisa 13.620 pcs produk yang layak dengan persentase 97,29%. Pada bulan Januari 2022 dengan total hasil produksi 15.925 pcs namun terdapat 101 pcs produk cacat sehingga tersisa 15.824 pcs produk yang layak dengan persentase 90,42%. Dan pada bulan Februari 2022 dengan total hasil produksi 21.146 pcs namun terdapat 115 pcs produk cacat sehingga tersisa 21.033 pcs produk yang layak dengan persentase 80,13%. Dari data tersebut terlihat jelas dari persentase produksi tiap bulan mengalami penurunan. Hal tersebut terjadi karena karyawan tidak dapat menyelesaikan target sesuai yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Karena karyawan tersebut mendapatkan upah yang tidak sebanding dengan pekerjaannya. Diduga disebabkan karena jam kerja karyawan sangat panjang melebihi 8 jam kerja pada umumnya. Pemberian insentif di perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada para karyawan. Sehingga karyawan merasa adanya ketidakpuasan terkait pemberian kompensasi. Akibat dari adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan. Menurut Evi (39 th) salah satu karyawan UD Oishii Food mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan cenderung rendah sehingga semangat para karyawan pun rendah.

Mengenai disiplin kerja pada UD Oishii Food yang masih sering terjadi yaitu diduga karena karyawan sering datang terlambat pada jam masuk kerja, sering izin secara mendadak sehingga kekurangan karyawan pada saat produksi makanan *frozen* tersebut, karyawan izin pulang sebelum waktunya dengan alasan yang tidak jelas, dan tidak menggunakan seragam sesuai jadwal yang ditentukan oleh perusahaan. Menurut Bapak Abdul Rohman (kepala perusahaan UD Oishii Food) membenarkan bahwa mayoritas karyawannya sering datang terlambat, terlebih karyawan sering izin dan tidak menggunakan seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini sangat terlihat jelas bahwa karyawan masih memiliki kesadaran yang rendah terhadap pentingnya kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan. Demi meningkatkan disiplin kerja di UD Oishii Food maka atasan memberikan sanksi kepada karyawan dengan

memberikan peringatan atau teguran secara langsung kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran. Karyawan belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi perusahaan dan prestasi kerja mereka.

Dari fenomena yg telah disampaikan diatas maka peneliti tertarik untuk mengupas lebih dalam tentang kinerja karyawan dengan judul “*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Oishii Food Jombang*”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian – penelitian selanjutnya untuk mengembangkan ilmu

pengetahuan pada umumnya dan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya.

- b. Dapat menambah pemahaman mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi dan penerapannya pada perusahaan.

2. Secara Praktis

Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan kompensasi dan disiplin kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.