

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengendalian Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal terpenting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Pada umumnya setiap pimpinan perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwasanya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia memiliki peran penting sebagai subjek penggerak dalam aktivitas operasional dalam bisnis ataupun perusahaan, oleh sebab itu kualitas Sumber Daya Manusia harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun aktivitas Sumber Daya Manusia terdiri dari : perencanaan SDM, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini agar perusahaan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Perekonomian nasional Indonesia tidak terlepas dari perkembangan era globalisasi pada saat ini. Dampak yang dapat dirasakan adalah perkembangan pada sektor usaha dalam negeri yang secara cepat mengalami kemajuan di dunia bisnis. Hal ini ditandai dengan munculnya perusahaan baru yang secara langsung tentunya mengakibatkan timbulnya persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Kondisi inilah yang menuntut setiap pengusaha untuk peka dan cermat dalam melihat kesempatan bisnis yang ada. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang terpenting dan

mempelajari manusia dengan lingkungannya dalam suatu organisasi. Didalam manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi yaitu mengatur sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan, kepuasan, baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan ataupun melebihi standar perusahaan sehingga bisa dikatakan karyawan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Kecamatan Manding merupakan kecamatan yang terletak di Kabupaten Semenep dimana merupakan kabupaten yang terletak di ujung timur pulau Madura. Kecamatan manding memiliki potensi hasil pertanian dan perkebunan yang cukup bagus. Salah satu hasil pertaniannya adalah ketela pohon atau singkong. Masyarakat menginovasikan singkong menjadi sebuah cemilan makanan ringan yaitu keripik singkong.

Usaha Keripik Singkong merupakan salah satu usaha yang berada di Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep yang sampai saat ini masih berkembang dan banyak digemari oleh masyarakat sekitar maupun masyarakat luar. Keripik singkong ini memiliki varian rasa yaitu rasa bawang putih (original) dan juga pedas manis. Pendistribusiannyapun sudah meluas tidak hanya sampai keluar Kabupaten Sumenep namun juga sampai keluar Pulau Madura seperti, Surabaya dan sekitarnya, bahkan ke daerah Jawa Timur seperti Malang dan sekitarnya sudah banyak permintaan terhadap keripik singkong ini.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan dalam kegiatan perusahaan, karena karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif efesien,

karyawan diharapkan mampu memproduksi dan menjual keripik singkong dengan jumlah sesuai target ataupun melebihi target yang ditetapkan dengan mengoptimalkan disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Handoko (2015: 155) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi akan mempengaruhi sikap positif karyawan, oleh karena itu hendaknya pemberian kompensasi dikelola dengan baik agar memotivasi karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang berikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan (Rivai 2010: 741). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Irvan menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan dalam UMKM keripik Singkong Kec. Manding adalah kompensasi *financial*, namun kompensasi yang diberikan terbilang masih kecil. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR). Karyawan merasa kompensasi yang diberikan belum bisa memenuhi kebutuhan hidup yang layak, hal inilah yang menjadi kendala tentunya dalam kegiatan usaha dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan berbeda setiap karyawan, misal bagian produksi dengan pengemasan memiliki perbedaan bayaran sehingga para karyawan merasakan ketidakadilan mengingat setiap pekerjaan yang dilakukan tiap karyawan memiliki pengaruh yang sama terhadap kemajuan usaha Keripik Singkong ini. Tidak hanya itu

kompensasi yang diberikan tidak selalu tetap artinya besaran kompensasi berdasarkan jumlah produk yang terjual mengingat produk ini tidak pejualannya tidak stabil. Permasalahan tersebut tentunya harus segera ditindak lanjuti agar tidak menghambat kemajuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kerja, dimana semangat kerja yang tinggi karyawan akan cenderung bekerja dengan baik, tepat waktu dan tidak pernah bolos. Karyawan akan memiliki semangat untuk bekerja sehingga sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi, maka kedisiplinan akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Ketika tingkat disiplin perusahaan tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja dengan baik (Sanjaya, 2015).

Sebagai gambaran disiplin kerja yang terjadi di UMKM Keripik Singkong Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep yaitu tingkat absensi karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Absensi karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kecamatan Manding

No.	Nama Usaha	Jumlah Karyawan	Absensi (Tidak Masuk)								
			Bulan								
			Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ag	Sep
1	Baru Muncul	12	7	8	6	7	5	7	5	6	9
2	Bintang 9	15	9	10	11	9	10	8	9	7	9
3	Fitra Jaya	10	8	7	7	5	6	5	7	8	7
4	Turbo Sakti	16	9	8	8	7	6	9	10	8	9
5	Putra Tunggal	25	9	11	12	13	12	11	11	8	10
6	Difaa	17	11	10	9	8	10	9	8	12	8
7	Angsa	15	10	9	7	11	8	6	9	8	9
8	Surya sakti	8	5	4	6	5	4	4	5	6	7
9	Apollo	7	4	3	4	5	3	4	6	5	3

Sumber : UMKM Keripik Singkong Kecamatan Manding

Berdasarkan dari tabel 1.1 tersebut di atas dapat dilihat bahwa tingginya tingkat absensi pada karyawan UMKM Keripik Singkong, Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep. Pada UMKM Baru Muncul tingkat absensi tinggi terjadi pada bulan september yaitu sebanyak 9 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Bintang 9 tingkat absensi tinggi pada bulan Maret yaitu sebanyak 11 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Fitra Jaya tingkat absensi tinggi terjadi pada bulan januari dan Agustus sebanyak 8 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Turbo Sakti tingkat absensi tinggi pada bulan Juli yaitu sebanyak 11 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Putra Tunggal Tingkat

absensi tinggi terjadi pada bulan April yaitu sebanyak 13 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Difaa tingkat absensi tinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu sebanyak 12 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM angsa tingkat absensi tertinggi pada bulan april yaitu sebanyak 11 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Surya Sakti tingkat absensi tinggi pada bulan september yaitu sebanyak 7 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Apollo tingkat absensi tinggi pada bulan juli yaitu sebanyak 6 karyawan tidak masuk bekerja. Perusahaan menstandarkan bahwa seluruh karyawan yang absen maksimal 5 orang dalam sebulan. Namun rata-rata karyawan yang absen dalam sebulan melebihi standar yang telah ditetapkan. Para karyawan sering tidak memberi kabar ketika tidak bisa masuk kerja. Hal tersebut menggambarkan kurangnya karyawan menghargai waktu kerja. Permasalahan selanjutnya yang terjadi adalah keterlambatan masuk kerja, dimana peraturan yang telah disepakati waktu masuk bekerja mulai dari pukul 08:00 WIB namun masih banyak karyawan yang masuk bekerja mulai pukul 09:00 WIB. Tidak hanya itu saja karyawan juga sering pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan. Hal ini tentunya tidak terlepas dari kurangnya pengawasan dan pemberian sanksi yang tegas terhadap para karyawan yang melanggar aturan dan tentunya akan berakibat terhadap hasil produksi yang ingin dicapai.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka (Handoko dalam Mila badriah (2015: 228). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya meningkat. Kepuasan dapat dirasakan oleh karyawan dalam beberapa aspek misalnya kepuasan

terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap kompensasi dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan tersebut hendaknya dikelola dengan baik oleh personalia dengan beberapa pertimbangan sehingga dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan merasa nyaman dan senang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan tentunya akan meningkatkan kinerjanya. Karyawan merasa puas dengan situasi kerja yang ada, karena karyawan merasa tidak merasa khawatir ada hal yang berbahaya dalam bekerja. Kerja sama antar karyawan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan karyawan tidak merasa canggung dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang terjadi dan dirasakan oleh para karyawan yang bekerja di UMKM keripik singkong yaitu mereka merasa cemas saat melakukan pekerjaannya, hal tersebut terjadi karena kurangnya alat keamanan dalam kegiatan produksi sehingga para karyawan merasa takut terjadi hal-hal yang tidak diinginkan ketika bekerja. Selain hal tersebut karyawan juga merasa bahwa rekan kerja kurang saling perhatian artinya ketika salah satu karyawan menghadapi kendala dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan lain kurang peka untuk saling membantu. Namun tidak hanya itu saja karyawan juga mengeluh tentang suasana kerja, mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja karena kurangnya alat elektronik seperti kipas angin agar tetap semangat dalam bekerja, karena dalam memproduksi membutuhkan tempat yang luas, bersih serta sirkulasi udara yang baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irvan (2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian khusus oleh pihak personalia demi kelancaran dan keberlangsungan suatu perusahaan.

Sebagai gambaran kinerja karyawan yang ada pada UMKM Keripik Singkong Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep ialah dengan standar yang telah ditetapkan belum memenuhi target produksi. Hal Ini bisa dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 1.2 Target produksi pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding

Nama Usaha	Bulan	Target	Realisasi	Selisih
Baru Muncul	Januari	9000 kg	8472 Kg	5%
	Februari	9000 kg	8448 Kg	6%
	Maret	9000 kg	8496 Kg	5%
	April	9000 kg	8472 Kg	5%
	Mei	9000 kg	8520 kg	5%
	Juni	9000 kg	8472 Kg	5%
	Juli	9000 kg	8520 Kg	5%
	Agustus	9000 kg	8496 Kg	5%
	Septemeber	9000 kg	8424 Kg	6%
Nama Usaha	Bulan	Target	Realisasi	Selisih
Bintang 9	Januari	10800 kg	10143 Kg	5%
	Februari	11250 kg	10560 Kg	6%
	Maret	11250 kg	10536 Kg	6%
	April	10800 kg	10143 Kg	5%
	Mei	11250 kg	10120 Kg	10%
	Juni	10800 kg	10166 Kg	5%
	Juli	10800 kg	10143 Kg	5%
	Agustus	10800 kg	10189 Kg	9%
	Septemeber	10800 kg	10143 Kg	5%
Nama Usaha	Bulan	Target	Realisasi	Selisih
Fitra Jaya	Januari	7200 kg	6716 Kg	6%
	Februari	7200 kg	6739 Kg	6%
	Maret	7200 Kg	6739 Kg	6%
	April	6900 Kg	6490 Kg	5%
	Mei	6900 Kg	6468 Kg	6%
	Juni	6900 Kg	6490 Kg	5%
	Juli	7200 Kg	6739 Kg	6%
	Agustus	7200 kg	6716 Kg	6%
	Septemeber	7200 Kg	6739 kg	6%

Nama Usaha	Bulan	Target	Realisasi	Selisih
Turbo Sakti	Januari	12000 kg	11304 Kg	5%
	Februar	11520 Kg	10856 Kg	5%
	Maret	11520 Kg	10856 Kg	5%
	April	12000 Kg	11352 Kg	5%
	Mei	11040 Kg	10428 Kg	5%
	Juni	11520 Kg	10833 Kg	5%
	Juli	11040 Kg	10384 Kg	6%
	Agustus	11520 Kg	10856 Kg	5%
	Septemeber	11040 Kg	10362 Kg	6%
Nama Usaha	Bulan	Target	Realisasi	Selisih
Putra tunggal	Januari	18750 kg	17784 kg	5%
	Februar	19500 Kg	17736 Kg	9%
	Maret	19500 Kg	18450 Kg	5%
	April	19500 Kg	17688 Kg	9%
	Mei	18750 Kg	17712 Kg	5%
	Juni	18750 Kg	17736 Kg	5%
	Juli	18750 Kg	17736 Kg	5%
	Agustus	18750 Kg	17808 kg	5%
	Septemeber	18750 Kg	17760 kg	5%
Nama Usaha	Bulan	Target	Realisasi	Selisih
Difaa	Januari	13260 Kg	12475 kg	5%
	Februar	12750 Kg	12000 Kg	5%
	Maret	12750 Kg	12024 Kg	5%
	April	13240 Kg	12550 Kg	5%
	Mei	12750 Kg	12000 Kg	5%
	Juni	13260 Kg	12525 Kg	5%
	Juli	12750 Kg	12048 Kg	5%
	Agustus	12240 Kg	11454 Kg	6%
	Septemeber	13216 Kg	12550 Kg	5%
Nama Usaha	Bulan	Target	Realisasi	Selisih
Angsa	Januari	10800 kg	10120 Kg	6%
	Februari	11250 kg	10584 Kg	5%
	Maret	11250 kg	10632 Kg	5%
	April	11250 kg	10536 Kg	6%
	Mei	10800 kg	10166 kg	5%
	Juni	10800 kg	10212 Kg	5%
	Juli	11250 kg	10584 Kg	5%
	Agustus	10800 kg	10166 Kg	5%
	Septemeber	11250 kg	10584 Kg	5%

Usaha Usaha	Bulan	Target	Realisasi	Selisih
Surya Sakti	Januari	6000 kg	5640 kg	6%
	Februari	5520 kg	5192 kg	5%
	Maret	5760 Kg	5382 kg	5%
	April	5520 Kg	5170 kg	6%
	Mei	6000 Kg	5664 kg	5%
	Juni	6000 Kg	5664 kg	5%
	Juli	6000 Kg	5405 kg	5%
	Agustus	5760 Kg	5170 kg	5%
	Septemeber	5520 Kg	5359 kg	6%
Nama Usaha	Bulan	Target	Realisasi	Selisih
Apollo	Januari	5250 kg	4944 kg	5%
	Februari	5040 kg	4761 kg	5%
	Maret	5250 kg	4944 kg	5%
	April	5040 kg	4715 kg	6%
	Mei	5040 kg	4761 kg	5%
	Juni	5250 kg	4944 kg	5%
	Juli	5250 kg	4896 kg	6%
	Agustus	5250 kg	4920 kg	6%
	Septemeber	5040 kg	4761 kg	5%

Berdasarkan dari tabel 1.2 tersebut di atas terlihat dari target produksi yang belum dicapai oleh setiap UMKM keripik singkong Kecamatan Manding, kinerja karyawan tinggi dapat terjadi karena beberapa faktor seperti, kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhannya, kedisiplinan yang telah diterapkan dipatuhi dan dilaksanakan serta kemandirian dalam bekerja sehingga bekerja tanpa menunggu perintah dan kreatifitas yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Keripik Singkong Kecamatan Manding”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Keripik Singkong Kec. Manding ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Keripik Singkong Kec. Manding ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Keripik Singkong Kec. Manding ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Keripik Singkong Kec. Manding ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Keripik Singkong Kec. Manding?
6. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding ?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding ?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Keripik Singkong Kec. Manding.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Kripik Singkong Kec. Manding.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Keripik Singkong Kec. Manding.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Keripik Singkong Kec. Manding.
5. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Keripik Singkong Kec. Manding.
6. Untuk Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding.
7. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang berharga terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia, sehingga perusahaan mengetahui arti pentingnya kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga bisa menjadi acuan dalam mengembangkan usaha khususnya pada UMKM Kripik Singkong Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi bahan referensi bacaan bagi pihak yang berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana peneliti dalam memahami pengelolaan sumber daya manusia yang telah dipelajari dalam menempuh pendidikan di Universitas Trunojoyo Madura.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap hasil penelitian bisa menjadi referensi dalam proses belajar, sehingga nantinya bisa menambah wawasan peneliti selanjutnya agar kedepannya lebih baik.