

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menunjang kegiatan operasi organisasi ataupun pemerintahan. Walaupun bagusnya tujuan dan rencana perusahaan, akan sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan. Persoalan manajemen sumber daya manusia yang dihadapi saat ini adalah bagaimana caranya agar tujuan-tujuan dari para karyawan diimbangi dengan dengan kepentingan-kepentingan manajemen atau manajer, kepentingan organisasi dan publik.

Kondisi dunia usaha yang berubah secara cepat dan sulit diprediksi, akan berdampak pada makin sulitnya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya, yaitu keuntungan jangka panjang atau yang berkelanjutan. Perusahaan harus siap menghadapi kondisi persaingan (kompetisi) yang semakin tajam. Terlebih lagi dalam era pasar bebas regional, maupun Kawasan. Menghadapi kondisi tersebut, setiap pengusaha dituntut untuk segera beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang makin kompetitif. Satu hal yang tak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam transformasi tersebut. Sebagai kunci keberhasilan jalannya kegiatan perusahaan, sudah selayak nyalah sumber daya manusia atau karyawan mendapat perhatian serius dengan segala kebutuhannya.

Sumber Daya Manusia inilah yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan visi, misi serta tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Masalah sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi seringkali menemui kendala-kendala yang tidak diinginkan, oleh karena itu untuk pemecahannya dituntut keahlian khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Home industry adalah suatu unit usaha/perusahaan dalam skala kecil yang bergerak dalam bidang industri tertentu. Biasanya usaha ini hanya menggunakan satu atau dua rumah sebagai pusat produksi, administrasi dan pemasaran sekaligus secara bersamaan. Bila dilihat dari modal usaha dan jumlah tenaga yang diserap tentu lebih sedikit daripada perusahaan- perusahaan besar pada umumnya. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan. *Home Industry Firdaus Bakery* merupakan UMKM yang bergerak di bidang makanan. Firdaus Bakery memproduksi makanan hingga mencapai 300 jenis; yang terdiri dari aneka ragam roti, kue, donut, pudding, kue kering dan kue tradisional. Tidak hanya itu saja, jumlah karyawan di Firdaus Bakery juga telah mencapai kurang lebih 43 orang. Selain itu, Firdaus Bakery juga telah membangun sebuah toko beserta pabrik di daerah yang sama. Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Setiap organisasi di pengaruhi oleh perilaku organisasi untuk mencapai tujuan. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi (Muliawa, 2012).

Rivai (2014:11) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan yang baik harus senantiasa memperhatikan kinerja karyawannya untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas, jadi kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan mengoptimalkan disiplin kerja dan kompensasi kepada karyawan.

Sebagai gambaran kinerja karyawan yang ada pada *Home Industry Firdaus bakery* ialah hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan belum memenuhi target produksi perusahaan, hal ini bisa dilihat dari kemampuan perusahaan dalam memenuhi target produksi.

Tabel 1.1 Target Produksi dan Realisasi Volume Produksi Roti Home Industry Firdaus Bakery

No	Bulan	Target	Realisasi	Selisih	
				biji	%
1	Januari	21.000	19.845	1.155	6%
2	Februari	21.000	19.955	1.045	5%
3	Maret	21.000	19.920	1.080	5%
4	April	23.000	21.370	1.630	7%
5	Mei	22.000	20.340	1.660	8%

6	Juni	23.000	21.780	1.220	5%
7	Juli	21.000	19.980	1.020	5%
8	Agustus	21.000	19.810	1.190	6%

Sumber : Bagian Produksi *Home Industry* Firdaus Bakery tahun 2019

Berdasarkan dari Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi target produksi yang ditentukan perusahaan. Hal ini terlihat bahwa dari bulan ke bulan target produksi perusahaan belum tercapai, sehingga menggambarkan kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Pada tabel diatas bulan januari terdapat selisih 1.555 biji atau 6%. Pada bulan februari terdapat selisih 1.045 biji atau 5%. Pada bulan maret terdapat selisih 1.080 biji atau 5%. Pada bulan april terdapat selisih 1.630 biji 7%. Pada bulan mei terdapat selisih 1.660 biji 8%. Pada bulan juni terdapat selisih 1.220 biji atau 5%. Pada bulan juli terdapat selisih 1.020 biji atau 5%. Pada bulan agustus terdapat selisih 1.190 biji atau 6%. Hal ini disebabkan karena adanya disiplin kerja dan kompensasi dari perusahaan yang belum optimal.

Proses pengukuran kinerja karyawan adalah kemajuan terhadap pekerjaan yang sebelumnya ditentukan oleh tujuan dan sasaran sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi, diantaranya ialah disiplin kerja dan kompensasi.

Disiplin kerja merupakan aturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral, yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Nyatanya, di dalam sebuah perusahaan seorang karyawan atau tenaga kerja sering menyalahi aturan, nilai dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu hal ini dapat menimbulkan ketegangan antara pemimpin ataupun karyawan yang menjunjung tinggi aturan, nilai dan norma tersebut.

Tabel 1.2 Tingkat Ketidak Hadiran Karyawan Home Industry Firdaus Bakery

No.	Bulan	Masuk	Tidak Masuk	Jumlah Karyawan
1	Januari	29	14	43
2	Februari	28	15	43
3	Maret	30	13	43
4	April	28	15	43
5	Mei	30	13	43
6	Juni	31	12	43
7	Juli	30	13	43
8	Agustus	31	12	43

Sumber : *Home Industry Firdaus Bakery* tahun 2019

Berdasarkan dari Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa adanya tingkat absensi yang cukup besar menggambarkan bahwa tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat disiplin kerja karyawan belum mendapat perhatian dari perusahaan, ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Pada tabel diatas bulan januari jumlah karyawan mencapai 43, terdapat 29 karyawan yang masuk dan terdapat 14 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan februari mencapai 43 karyawan, terdapat 28 karyawan yang masuk dan terdapat 15 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan maret mencapai 43 karyawan, terdapat 30 karyawan yang masuk dan terdapat 13 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan april mencapai 43 karyawan, terdapat 28 karyawan yang masuk dan terdapat 15 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan mei mencapai 43 karyawan, terdapat 30 karyawan yang masuk dan terdapat 12 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan juni mencapai 43 karyawan, terdapat 31 karyawan yang masuk dan terdapat 12 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan juli mencapai 43 karyawan, terdapat 30 karyawan yang masuk dan terdapat 13 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan agustus mencapai 43 karyawan, terdapat 31 karyawan yang masuk dan terdapat 12 karyawan yang tidak hadir.

Tingkat disiplin karyawan yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tidak begitu diperhatikan, tidak adanya sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar, dan perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan.

Perusahaan menstandarkan bahwasannya seluruh karyawannya yang absen maksimal adalah 10 orang dalam sebulan. Ternyata rata-rata dalam sebulan karyawan yang absen lebih dari yang distandarkan yaitu 10 orang dalam sebulan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan, Pak Hadi mengatakan bahwa karyawan dibidang produksi sering mengabaikan pemakaian sarung tangan. Padahal hal ini sangat penting karena terkait kebersihan dan kesehatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan. Sementara permasalahan selanjutnya adalah dalam hal keterlambatan masuk, dalam peraturan yang ada bahwasannya jam masuk kerja dimulai pada jam 07.00 wib tetapi pada karyawan disini mereka datang untuk masuk kerja mulai jam 08.00 wib. Kemudian sering kali untuk mendahului jam pulang kerja, dengan demikian tingkat output produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan akan semakin rendah dan tidak bisa menyelesaikan target operasi pekerjaan karena dari tingkat kinerja karyawan sudah tidak adanya semangat dan malas dalam bekerja. Selanjutnya disamping itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan maka akan mempengaruhi adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Selain faktor disiplin kerja, kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013). Tujuan kompensasi adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikitikan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian produksi, Mas Amir mengatakan kompensasi yang ada pada *home industry* Firdaus bakery yaitu gaji karyawan sebesar Rp. 1.800.000 dan karyawan diberi fasilitas rumah bersama, serta tunjangan uang makan sebesar Rp.15.000 sehari. Menurut mas Amir gaji yang diberikan perusahaan kurang cukup untuk kebutuhan saat ini.

kompensasi yang diberikan pada *home industry* Firdaus Bakery ini adalah kompensasi *finansial* namun ada halnya pemberian tunjangan dan bonus dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan. Misalnya karyawan yang ada dibagian pemasaran yang dari peraturan perusahaan jelas memiliki kompensasi ataupun tunjangan yang lebih besar dibandingkan pada bagian produksi. Sedangkan dalam tanggung jawab atau pemberian pekerjaan dan peningkatan produktivitas mendapat tanggung jawab pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan pada karyawan yang ada di bagian pemasaran. Hal inilah yang sering mengakibatkan karyawan merasa pemberian kompensasi tidak adil yang berakibat pada kinerja mereka yang menurun, kondisi tersebut mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal.

Sementara permasalahan selanjutnya adalah pemberian gaji yang sangat rendah karena pendapatan dalam perusahaan selalu berubah-ubah dikarenakan

pengaruh dalam output produktivitasnya tidak selalu tetap. Jadi setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Adanya sistem atau rencana kompensasi yang baik ini dapat menjadi gambaran akan adanya komitmen yang tinggi dari perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan secara umum. Realitas yang terjadi adalah kompensasi bisa menjadi alasan utama seseorang untuk masuk bekerja dalam sebuah organisasi/perusahaan dan sebaliknya menjadi alasan pula untuk meninggalkan perusahaan tersebut untuk bekerja di perusahaan lain yang menawarkan gaji lebih tinggi. Mengenai arti penting kompensasi ini Menurut Handoko (Edi, 2010), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Untuk itu dalam penentuan kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, karena hal ini menyangkut banyak faktor emosional.

Pemberian kompensasi yang tepat, baik dari segi keinginan karyawan maupun dari segi kemampuan perusahaan dapat menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan serta dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih untuk melakukan penelitian mengenai sikap karyawan dan kompensasi yang menurut peneliti karyawan bagian produksi tersebut sangat berpengaruh terhadap kemajuan *Home Industry Firdaus Bakery*.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang: **Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada *Home Industry Firdaus Bakery Gresik*).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka rumusan masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan *home industry* “Firdaus Bakery”?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan *home industry* “Firdaus Bakery”?
3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan *home industry* “Firdaus Bakery”?
4. Di antara variabel disiplin kerja dan kompensasi, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pada *home industry* Firdaus Bakery?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan *home industry* “Firdaus Bakery”
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja *home industry* “Firdaus Bakery”
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan *home industry* “Firdaus Bakery”

4. Untuk mengetahui diantara variabel disiplin kerja dan kompensasi, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada *home industry* "Firdaus Bakery"?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan
 - Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Home Industri Firdaus Gresik.
 - Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan mengenai disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Peneliti
 - Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
 - Mengaplikasikan teori yang di dapat di bangku perkuliahan.
- c. Bagi Akademisi

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan refrensi untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- d. Bagi Peneliti lainnya

- Sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi bagi pihak yang berkepentingan.
- Dapat menambah kelengkapan hasil penelitian dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.