

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan, arti penting dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam hal meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja maksimal sehingga dapat tercapainya kinerja karyawan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. (Rivai, 2008: 122)

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 Puduk merupakan tempat penyedia pekerja bagi pekerja yang ada di kalangan masyarakat. Didirikan pada tahun 1969 yang berdomisili di jalan Sindujoyo XI/29 Gresik, dimana lokasi di gang jauh dari keramaian. Setelah setiap tahun jumlah pelanggan meningkat sehingga usaha ini dialihkan ke Jalan Sindujoyo 68 Gresik yang memiliki lokasi strategis yang terletak di tepi jalan raya. Persaingan dunia usaha yang semakin ketat serta berkembang ekonomi global, mendorong perusahaan melakukan strategi untuk focus pada bisnis utama. Disinilah karena dari kalangan masyarakat di kota sendiri dan pengunjung dari luar kota maka home industry ini lebih berkembang dari tahun-tahun sebelumnya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan mengoptimalkan disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi kepada karyawan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap saling menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Sutrisno, 2011: 87).

Disiplin kerja terjadi karena munculnya absensi, beberapa faktor yang terjadi yaitu yang pertama tingkat kehadiran yang rendah dapat menurunkan output perusahaan, hal ini dapat terjadi karena sedikitnya karyawan yang tidak bisa melaksanakan tugas maka akan mengurangi output yang di targetkan. Kemudian adanya ketidakhadiran tidak dapat menyelesaikan target operasi pekerjaan, hal ini terjadi karena masih banyak karyawan yang suka absen dikarenakan terlalu banyak yang menyepelekan waktu kerja.

Kedua, disiplin kerja dapat terjadi karena keterlambatan masuk, beberapa faktor yang terjadi yaitu yang pertama harus tepat waktu berangkat bekerja supaya tidak terlambat pada jam masuk kerja, hal ini dapat terjadi masih ada karyawan yang terlambat karena alasannya masih ada pekerjaan di rumah yang belum terselesaikan, kemudian bekerja sesuai dengan waktu jam masuk kerja, hal ini dapat terjadi karena masih ada beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai jam kerja dikarenakan izin duluan untuk pulang.

Ketiga, disiplin kerja dapat terjadi karena mendahului jam pulang kerja, beberapa faktor yang terjadi pertama, kurangnya pengawasan sehingga pulang lebih awal sebelum jam pulang kerja, hal ini bisa terjadi sehingga ada karyawan yang masih suka izin keluar/ pulang duluan karena ada masalah yang harus diselesaikan, kemudian melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja berakhir, hal ini terjadi sudah terlaksana karena meskipun jam kerja sudah berakhir tetapi output yang dikerjakan sudah selesai sebelum jam kerja berakhir. Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mentaati peraturan-peraturan berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasinya.

Sebagai gambaran disiplin kerja yang ada pada *Home Industry* Pudak di Kabupaten Gresik yaitu tingkat absensi karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Tingkat Ketidak Hadiran Karyawan *Home Industry* Pudak di Gresik.

No	Bulan	Masuk	Tidak Masuk	Jumlah Karyawan
1	Januari	101	28	129
2	Februari	111	18	129
3	Maret	121	8	129
4	April	118	11	129
5	Mei	115	14	129
6	Juni	108	21	129
7	Juli	119	10	129
8	Agustus	113	16	129
9	September	110	19	129

Sumber : *Home Industry* Pudak di Gresik tahun 2018

Dari tabel 1.1 tersebut di atas 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, ketidak tepatan waktu ketika masuk kerja. Pada tabel diatas bulan januari jumlah karyawan mencapai 129, terdapat 101 karyawan yang masuk dan terdapat 28 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan februari mencapai 129 karyawan, terdapat 111 karyawan yang masuk dan terdapat 18 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan maret mencapai 129 karyawan, terdapat 121 karyawan yang masuk dan terdapat 8 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan april mencapai 129 karyawan, terdapat 118 karyawan yang masuk dan terdapat 14 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan mei mencapai 129 karyawan, terdapat 115 karyawan yang masuk dan terdapat 14 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan juni mencapai 129 karyawan, terdapat 108 karyawan yang masuk dan terdapat 21 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan juli mencapai 129 karyawan, terdapat 119 karyawan yang masuk dan

terdapat 10 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan agustus mencapai 129 karyawan, terdapat 113 karyawan yang masuk dan terdapat 16 karyawan yang tidak hadir. Pada jumlah karyawan bulan februari mencapai 129 karyawan, terdapat 110 karyawan yang masuk dan terdapat 19 karyawan yang tidak hadir. Tingkat disiplin karyawan *home industry* pudak yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan oleh *home industry* pudak terhadap karyawan yang tidak begitu diperhatikan, tidak adanya sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan.

Perusahaan menstandarkan bahwasannya seluruh karyawannya yang absen maksimal adalah 8 orang dalam sebulan. Ternyata rata-rata dalam sebulan karyawan yang absen lebih dari yang distandarkan yaitu 8 orang dalam sebulan. Selain itu 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.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan turun secara dramatis. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan. (Rivai, 2010: 741)

Sebagai gambaran kompensasi yang ada pada *home industry* Puduk di Kabupaten Gresik yaitu fenomena kompensasi terhadap kinerja karyawan belum optimal. Pertama, dapat terjadi dimana kompensasi yang diberikan pada *home industry* puduk 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.

Kedua, 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.

Ketiga, kompensasi terjadi karena lingkungan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi adalah suasana dan lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat kerja, tetapi nyatanya di *home industry* sendiri masih banyak yang mudah letih karena kurangnya alat elektronik seperti adanya kipas angin supaya tetap semangat untuk kerja karena di dalam perusahaan tempat produksi harus bersih dan luas demi kenyamanannya para karyawan. Selanjutnya dengan adanya kompensasi yang belum optimal maka dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi di dalam suatu perusahaan.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:71) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai (*value*) yang dimiliki oleh suatu organisasi yang dirasakan dan dimengerti oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang

budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya.

Sebagai gambaran budaya organisasi yang ada di *Home Industry* Puduk di Kabupaten Gresik ini adalah yang pertama, budaya organisasi dapat terjadi adanya norma yang menentukan perilaku, beberapa faktornya adalah menjaga kejujuran dalam bekerja dan berusaha untuk menjaga tanggung jawab atas hal pekerjaan. Didalam *home industry* ini ternyata masih ada karyawan yang tidak jujur pada saat bekerja. Salah satunya adalah mengambil uang dari toko selagi tidak ada yang melihatnya, masih ada karyawan yang menghabiskan banyak waktu bermain dengan telepon genggam pribadi, dan sering absen terlalu lama dari pekerjaan. Kemudian untuk bertanggung jawab dalam bekerja adalah harus mengerjakan pekerjaan dengan standar terbaik, berperilaku profesional terhadap sesama pekerja (tidak saling membicarakan keburukan di belakang, tidak berkomentar hal yang tidak senonoh, atau mengeluarkan lelucon yang kasar).

Kedua, permasalahan selanjutnya pada budaya organisasi dapat terjadi karena harapan atas prestasi yang ingin di capai, beberapa faktornya adalah menerima imbalan jasa yang sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan yang diberikan, bahwasannya karyawan harus menerima imbalan jasa yang sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan menerima hadiah dari perusahaan karena sudah melaksanakan tugas yang diberikan.

Sebagai gambaran kinerja karyawan yang ada pada *Home Industry* Puduk 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 1.2 Target Produksi dan Realisasi Volume Produksi Puduk di Kabupaten Gresik.

No	Bulan	Target	Realisasi	Selisih	
				biji	%
1	Januari	30.000 biji	28.445 biji	1.555 biji	5 %
2	Februari	28.000 biji	26.655 biji	1.345 biji	5%
3	Maret	31.000 biji	29.400 biji	1.600 biji	5%
4	April	30.000 biji	28.670 biji	1.330 biji	4%
5	Mei	31.000 biji	29.250 biji	1.750 biji	6%
6	Juni	30.000 biji	28.780 biji	1.220 biji	4%
7	Juli	31.000 biji	29.500 biji	1.500 biji	5%
8	Agustus	31.000 biji	29.130 biji	1.870 biji	6%
9	September	30.000 biji	28.846 biji	1.154 biji	4%

Sumber : Data *Home Industry* Puduk di Kabupaten Gresik Tahun 2018

Berdasarkan dari tabel 1.2 tersebut 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 pudak atau mencapai 5 %. Pada bulan februari terdapat selisih 1.245 pudak atau mencapai 5 %. Pada bulan maret terdapat selisih 1.600 pudak atau mencapai 5 %. Pada bulan april terdapat selisih 1.330 pudak atau mencapai 4 %. Pada bulan mei terdapat selisih 1.750 pudak atau 6 %. Pada bulan juni terdapat selisih 1.220 pudak atau 5 %. Pada bulan juli terdapat selisih 1.870 pudak atau mencapai 6 %. Pada bulan september terdapat selisih 1.154 biji atau mencapai 4 %. Proses pengukuran kinerja karyawan adalah kemajuan terhadap pekerjaan yang sebelumnya ditentukan oleh tujuan dan sasaran sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas. Pada data tersebut diketahui bahwa tingkat kinerja sangat tinggi, hal ini secara tidak langsung tingkat kinerjanya tinggi pula.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat terjadi karena munculnya jumlah pekerjaan. Beberapa faktor yang terjadi yaitu yang pertama jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai kompetensi. Hal ini terjadi karena tingkat target yang ditetapkan sudah mencapai target yang ditetapkan. Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikannya dengan baik, hal ini dapat terjadi karena tingkat semangat yang tinggi maka akan dapat menghasilkan pekerjaan yang tinggi pula.

Kedua, kinerja karyawan terjadi karena ketepatan waktu, hal ini terjadi karena selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu dan waktu bekerja sesuai dengan beban kerja. Hal ini dapat terjadi karena agar target yang diinginkan oleh perusahaan sesuai dengan target.

Ketiga, kinerja karyawan terjadi karena adanya kehadiran, hal ini terjadi karena selalu hadir setiap kerja dan harus masuk kerja tepat waktu. munculnya permasalahan ini ada beberapa karyawan yang masih belum bisa hadir dalam setiap harinya karena ada kepentingan yang lebih ke keluarganya. hal ini disebabkan karena adanya disiplin kerja yang belum mendapat perhatian perusahaan, kompensasi yang belum optimal, dan budaya organisasi yang kurang baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi, yang menurut peneliti karyawan bagian produksi tersebut sangat berpengaruh terhadap kemajuan *Home Industry* Puduk.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada *Home Industry* Puduk di Kabupaten 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 terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry* pudak di kabupaten Gresik?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry* pudak di kabupaten Gresik?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry* pudak di kabupaten Gresik?
4. Apakah disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry* pudak di kabupaten Gresik?
5. Diantara variabel disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry* pudak di kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry* pudak di gresik.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry* pudak di gresik.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry* pudak di gresik.

4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry* pudak di Gresik.
5. Untuk mengetahui diantara variabel disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry* pudak di kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan masukan khususnya tentang pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada *home industry* pudak di Gresik sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diambil oleh perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

- a. Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada *home industry* pudak di Gresik.

- b. Mengaplikasikan teori yang di dapat di bangku perkuliahan.

3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

- a. Sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai refrensi bagi pihak yang berkepentingan.

b. Dapat menambah kelengkapan hasil penelitian dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang lain dengan masalah yang sama.

4. Bagi peneliti terdahulu

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh komunikasi, konflik Interpersonal dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi.