

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat sejalan dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia, hal tersebut menimbulkan persaingan yang semakin ketat, tidak terkecuali industri yang bergerak di bidang furnitur atau mebel. Pertumbuhan sektor industri pengolahan non-migas di Indonesia berdasarkan data Kemenperin.go.id memaparkan bahwa nilai ekspor produk furnitur tahun 2020 menembus USD1,91 miliar, meningkat 7,6% dari tahun 2019 yang mencapai USD1,77 miliar. Hal ini menuntut perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya, dengan maksud agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik ditingkat nasional maupun internasional.

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu perusahaan karena hal itu merupakan aset yang relatif sulit untuk ditiru oleh perusahaan lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan dari sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki fungsi sebagai pelaksana dan juga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi dari sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal, serta bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang baik.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam kegiatan organisasi atau perusahaan karena mereka memiliki pengetahuan dan kemampuan yang dapat mendukung untuk mencapai kinerja yang baik. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi/perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik tentu akan memberikan kontribusi yang positif bagi keberlangsungan operasional perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Setiap organisasi haruslah memperhatikan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar organisasi dapat berkembang.

Hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas kerja tinggi untuk mengantisipasi tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan sebagai penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana untuk keberlangsungan usaha seperti halnya pada perusahaan industri furnitur di Kabupaten Nganjuk. Berikut daftar IKM produk furnitur yang ada di Kabupaten Nganjuk menurut data Disperindag Kabupaten Nganjuk:

Tabel 1.1 Daftar IKM produk furnitur yang ada di Kabupaten Nganjuk

No	Nama IKM	Kecamatan	Tenaga Kerja		
			Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Jati Makmur	Nganjuk	4	11	15
2	Tegar	Ngetos	0	6	6
3	Maju Jaya Abadi	Tanjunganom	0	5	5
4	Putra Jaya	Lengkong	0	4	4
5	Barokah	Berbek	0	5	5
6	Sederhana	Loceret	1	21	22
7	Sinom Mas	Sukomoro	3	8	11
8	Makmur	Bagor	3	15	18
9	Sidomulyo	Berbek	3	0	3
10	Tekad Yudha Karya	Pace	5	0	5
11	Jati Indah	Loceret	8	0	8
12	Firma's Sejati	Berbek	8	0	8
13	Karno Subur	Bagor	6	0	6
14	Kharisma Bambu	Berbek	4	1	5
15	Jati Agung	Gondang	3	5	8
16	Jati Mulyo	Gondang	4	1	5
17	Tunggal Jaya	Rejoso	3	7	10
18	Wala Abadi	Rejoso	4	5	9
19	Satria Wangkot	Ngetos	2	4	6
20	Sarinah Furnitur	Berbek	2	7	9
21	Kairo	Kertosono	2	8	10
22	Irul Jaya	Nganjuk	2	8	10
23	Rahayu	Sukomoro	2	8	10
24	Sambi Mulyo	Loceret	2	7	9
25	Ela Jaya	Prambon	1	4	5
26	Jati Mulya	Sukomoro	3	7	10
27	Sinar Jeporo Dua	Tanjunganom	3	10	13
28	Jati Usada	Bagor	4	11	15
29	Mandiri	Berbek	2	6	8
30	Linggar Jati	Rejoso	1	6	7
31	Surya Alam	Prambon	1	7	8
32	Tunas Harapan	Rejoso	3	12	15
33	Sunaryo	Kertosono	0	3	3
34	Jati Purnomo	Gondang	1	5	6
35	Subur Indah	Nganjuk	2	10	12
36	Pantas	Nganjuk	1	5	6
37	Jaya Abadi	Nganjuk	3	9	12
38	Jati Agung Mulya	Nganjuk	5	9	14
39	Juanda	Nganjuk	2	10	12
40	Wahyu	Nganjuk	1	5	6
41	Tri Bakti	Nganjuk	0	6	6
42	Jati Langgeng Indah	Nganjuk	12	5	17
43	Adi Jaya	Loceret	10	2	12
44	Jati Jaya Templek	Nganjuk	0	7	7
45	Rimba Jati	Bagor	7	0	7
46	Marlina Rahayu	Bagor	3	21	24
47	Jati Semi	Bagor	6	0	6

Lanjutan 1

No	Nama IKM	Kecamatan	Tenaga Kerja		
			Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
48	Aba	Bagor	1	9	10
49	Gempol Jati	Bagor	2	8	10
50	Sendang Jati	Bagor	0	5	5
51	Alam Barito	Baron	3	20	23
52	Jati Mulyo	Baron	1	7	8
53	Kurnia	Baron	1	26	27
54	Jati Luhur	Berbek	2	21	23
55	Sumber Jati	Berbek	1	29	30
56	Sumber Rejeki	Berbek	2	11	13
57	Jati Arum	Berbek	0	7	7
58	Jati Wangi	Berbek	1	7	8
59	Jati Utama	Berbek	0	11	11
60	Jati Kencana	Gondang	0	16	16
61	Sumber Mulya	Gondang	0	11	11
62	Jati Agung	Gondang	0	10	10
63	Sumber Rejeki	Gondang	1	4	5
64	Sumber Rejeki	Gondang	1	5	6
65	Sri Rejeki	Kertosono	0	11	11
66	Sumber Karya	Loceret	1	6	7
67	Sederhana	Loceret	1	13	14
68	Sumber Pangan	Loceret	2	18	20
69	Dwi Karya Jati	Loceret	1	12	13
70	Rimba Jaya	Loceret	1	7	8
71	Jati Kusuma	Pace	1	13	14
72	Jati Langgeng	Pace	0	12	12
73	Rahayu Widodo	Pace	1	15	16
74	Lestari	Patianrowo	4	5	9
75	Putra Nusantara	Rejoso	2	10	12
76	Dwi Makmur	Rejoso	3	14	17
77	Indra Karya Indah	Rejoso	2	14	16
78	Sumber Sandang	Rejoso	0	4	4
79	Jati Surya	Rejoso	3	19	22
80	Pamudji	Rejoso	5	19	24
81	Sinar Mas	Sukomoro	3	20	23
82	Karya Niaga Jaya	Sukomoro	5	28	33
83	Margo Rejo	Sukomoro	1	5	6
84	Sri Rejeki	Sukomoro	2	13	15
85	Jati Mangun Putra	Bagor	4	15	19
86	Dewi Jaya	Tanjunganom	0	5	5
87	Warno	Tanjunganom	1	7	8
88	Rahayu Dua	Tanjunganom	1	7	8
89	Sinar Jeporo	Tanjunganom	2	8	10
90	Azis	Sukomoro	0	5	5
91	Subur Jati	Sukomoro	0	5	5
92	Jati Sari	Nganjuk	0	5	5
93	Surya Mebelair	Patianrowo	5	10	15
94	Risvanda	Pace	3	7	10

Lanjutan 2

No	Nama IKM	Kecamatan	Tenaga Kerja		
			Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
95	Barokah	Lengkong	1	6	7
96	Usaha Mandiri	Sawahan	0	10	10
97	Tiamo	Jatikalen	0	4	4
98	Bina Karya Mebelair	Pace	0	16	16
99	Jati Songo	Tanjunganom	0	4	4
100	Sarana Tiara Mebel	Kertosono	0	6	6
101	Kembang Jati	Berbek	0	2	2
102	Ud Jati Sri Rejeki	Berbek	8	0	8
103	Ud Hamam Putra	Ngetos	8	0	8
104	Ud Kerja Sama	Wilangan	5	0	5
105	Ud Sinar Harapan	Patianrowo	4	0	4
106	Ud Langgeng	Wilangan	4	0	4
107	Ud Margo Indah	Sawahan	7	1	8
108	Ud Surya Jaya Group	Nganjuk	4	0	4
109	Ud Gayuh Putra Mandiri	Lengkong	10	0	10
110	Ud Rindang Makmur	Patianrowo	4	0	4
111	Rizka Riswana Mebel	Patianrowo	4	1	5
112	Ud Ridho Sahabat	Patianrowo	4	1	5
113	Rukun Sentosa Mebel	Pace	5	0	5
114	Ud Beringin Sakti	Wilangan	3	0	3
115	Ud Waras Barokah	Patianrowo	3	0	3
116	Meubel Jepara Indah	Prambon	4	0	4
117	Ud Adi Raya Meubel	Loceret	5	1	6
118	Ud Restu Meubel	Patianrowo	9	0	9
119	Ud Lintar Jaya	Patianrowo	9	0	9
120	Cv Sumber Rejeki Jaya	Loceret	12	0	12
121	Ud Pesona Karya	Ngronggot	5	0	5
122	Ud Avis Mebel	Ngronggot	6	0	6
123	Ud Bersama Subur	Loceret	10	2	12
124	Ud Indah Jaya	Rejoso	8	0	8
125	Ud Sumber Jaya	Baron	2	0	2
126	Ud Kurnia Abadi	Berbek	2	0	2
127	Ud Eka Dewi Lestari	Ngluyu	8	0	8
128	Ud Eka Jaya	Berbek	6	0	6
129	Ud Margo Jati Mulyo	Prambon	4	0	4
130	Ud Jati Langgeng	Wilangan	3	0	3
131	Ud Jati Semi	Berbek	5	0	5

Sumber: Bagian Industri Disperindag Kabupaten Nganjuk, 2021

Berdasarkan data Disperindag Kabupaten Nganjuk, ada 131 IKM di bidang produksi furnitur di Kabupaten Nganjuk dengan total keseluruhan karyawan mencapai lebih dari 1200 karyawan. Mayoritas industri furnitur di Kabupaten Nganjuk berbentuk Industri Kecil dan Menengah yang disingkat IKM. Produk

furnitur yang diproduksi berupa meja, kursi, lemari, beserta *handicraft*. Bahan dasar yang digunakan dalam industri furnitur di Kabupaten Nganjuk yaitu akar jati dan kayu jati. Dengan mengutamakan kualitas dan inovasi dari hasil produksi furnitur, para pelaku usaha furnitur di Kabupaten Nganjuk mampu memasarkan produknya ke berbagai daerah baik lokal maupun mancanegara.

Untuk mengembangkan dan mempertahankan usaha tersebut salah satu unsur yang mendukung adalah kinerja dari karyawannya, hal ini didukung dengan laju pertumbuhan industri furnitur di Jawa Timur mengalami peningkatan pertumbuhan sebesar 9,73% di tahun 2019 (Disperindag Jatim, 2020). Berikut 10 IKM yang bergerak di bidang produksi furnitur Kabupaten Nganjuk dengan jumlah pekerja lebih dari 20 karyawan:

Tabel 1.2 Daftar 10 IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk

No	Nama IKM	Kecamatan	Karyawan
1	Karya Niaga Jaya	Sukomoro	33
2	Jati Surya	Rejoso	22
3	Sinar Mas	Sukomoro	23
4	Pamudji	Rejoso	24
5	Jati Luhur	Berbek	23
6	Sederhana	Loceret	22
7	Marlina Rahayu	Bagor	24
8	Alam Barito	Baron	23
9	Kurnia	Baron	27
10	Sumber Jati	Berbek	30

Sumber: Bagian Industri Disperindag Kabupaten Nganjuk, 2021

Pada Tabel 1.2, dapat dilihat IKM dengan jumlah karyawan tertinggi yaitu IKM Karya Niaga Jaya yang berada di Kec. Sukomoro dengan jumlah karyawan sebanyak 33 orang. Sedangkan IKM dengan jumlah karyawan terendah yaitu

IKM Jati Surya yang berada di Kec. Rejoso dan Sederhana yang berada di Kec. Loceret dengan jumlah karyawan masing-masing sebanyak 22 orang.

Hasil observasi awal berdasarkan pengamatan penelitian pada 10 IKM yang bergerak dibidang produksi furnitur Kabupaten Nganjuk, 6 IKM diantaranya terdapat masalah pada mengenai kualitas dan kuantitas kerja karyawan belum maksimal sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Kualitas dan kuantitas kerja yang baik ditunjukkan dengan pencapaian tujuan dan target yang tepat, dengan begitu akan membuat organisasi atau perusahaan berjalan sebagaimana mestinya. Dalam halnya IKM yang bergerak dibidang produksi furnitur Kabupaten Nganjuk, kualitas dan kuantitas pekerjaannya belum memuaskan ditunjukkan dengan adanya kegiatan produksi furnitur pertahunnya masih belum mencapai target. Berikut adalah tabel capaian target produksi furnitur pada 10 IKM produk furnitur di Kabupaten Nganjuk pada tahun 2020:

Tabel 1.3 Capaian target produksi 10 IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk tahun 2020

No	IKM	Target (Kontainer)	Realisasi (Kontainer)	Capaian (%)
1	Karya Niaga Jaya	120	82	68.3%
2	Jati Surya	60	66	110.0%
3	Sinar Mas	108	90	83.3%
4	Pamudji	48	50	104.2%
5	Jati Luhur	72	53	73.6%
6	Sederhana	84	60	71.4%
7	Marlina Rahayu	48	48	100.0%
8	Alam Barito	60	65	108.3%
9	Kurnia	96	85	88.5%
10	Sumber Jati	120	93	77.5%

Sumber: Bagian Administrasi IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk memiliki kinerja yang rendah. Hal ini dapat diukur dengan capaian kuantitas pekerjaan yang rata-rata tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Pada tahun 2020 terjadi penurunan target kuantitas produksi hampir di setiap IKM, dimana IKM dengan capaian target produksi terendah yaitu IKM Karya Niaga Jaya dengan persentase capaian sebesar 68.3% dari target produksi sebanyak 120 kontainer, yang artinya produk yang terealisasi hanya 82 kontainer. Hal itu tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang menurun pada beberapa IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk yang disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada produktivitas IKM yang menurun.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh para pelaku IKM produk furnitur di Kabupaten Nganjuk. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

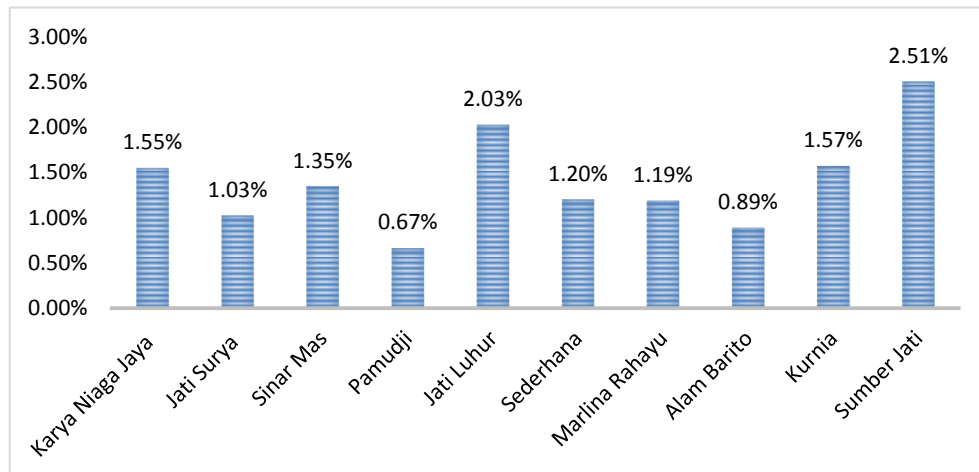
Kinerja yang baik dalam suatu organisasi atau perusahaan didasari atas beberapa hal seperti disiplin kerja dan kompensasi. Menurut Kuswadi dalam Emilia Kristina (2019:42) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor antara lain: kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen. Sedangkan menurut Pangabea dalam Emilia Kristina (2019:43) menyatakan

kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi yang digunakan diberbagai instansi.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya serta mampu mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada karyawan IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk, masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan sering pulang terlebih dahulu sebelum jam kerja selesai. IKM produk furnitur memiliki proses yang cukup panjang dalam pengerjaannya sehingga membutuhkan waktu yang tepat seperti pencarian bahan baku, pemilihan bahan baku, pengukiran, pengamplasan, pemlituran dan pengeringan. Jika kedisiplinan tidak diterapkan oleh karyawan maka akan berakibat pada kuantitas produksi furnitur yang rendah sehingga berdampak pada tidak terpenuhnya target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan pada IKM furnitur di Kabupaten Nganjuk juga disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu persentase ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi. Masih ada karyawan yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum jam kerja selesai dengan ketentuan jam kerja yaitu dari pukul 08.00 WIB hingga 16.00 WIB. Kemudian faktor kurangnya kepekaan karyawan dalam bekerja, karyawan harus diperintah terlebih dahulu oleh atasan sebelum memulai bekerja, adapula karyawan yang lalai dalam bekerja ketika tidak diawasi dan beberapa karyawan mangkir di warung kopi dan sering menunda pekerjaan. Hal tersebut tentunya berakibat pada menurunnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga mempengaruhi efektifitas dan keberhasilan IKM produk furnitur di

Kabupaten Nganjuk. Berikut Grafik persentase ketidakhadiran pada 10 IKM produk furnitur di Kabupaten Nganjuk pada tahun 2020:



Gambar 1.1 Grafik persentase ketidakhadiran pada 10 IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk periode tahun 2020

Sumber: Bagian Administrasi IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk, 2021

Pada grafik di atas, dapat dilihat tingkat ketidakhadiran karyawan IKM produk furnitur di Kabupaten Nganjuk pada tahun 2020 cenderung tinggi dengan persentase ketidakhadiran tertinggi yaitu IKM Sumber Jati yang mencapai 2,51% ditahun di 2020. Sedangkan persentase ketidakhadiran terendah yaitu IKM Pamudji sebesar 0,67%. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan pada beberapa IKM produk furnitur di Kabupaten Nganjuk menjelaskan bahwa kinerja karyawan belum maksimal disebabkan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja memberikan kontribusi yang sangat positif bagi karyawan, diantaranya: karyawan dapat melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, memperoleh suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan juga dapat menambah motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Dodi Kusuma, 2019:310). Oleh sebab itu, menerapkan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat mewujudkan kinerja karyawan yang semakin baik. Jika

pegawai memiliki disiplin yang baik maka hal ini yang mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan. Sehingga tujuan organisasi bisa terwujud sesuai target yang diharapkan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena jika hal tersebut tidak diterapkan maka apa yang menjadi tujuan suatu organisasi akan sukar untuk dicapai.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan yaitu kompensasi. Garry Dessler dalam Subekhi (2012:75) mendefinisikan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Panggabean dalam Giyati (2018:37) kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Muhammad Gandung (2020:238) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Berikut tabel besaran kompensasi karyawan yang diberikan oleh masing-masing IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk:

Tabel 1.4 Besaran kompensasi yang diterima karyawan dari 10 IKM produk furnitur di Kabupaten Nganjuk

No	IKM	Besaran Upah	Rata-rata Upah/ Bulan	Bonus/ Insentif
1	Karya Niaga Jaya	Rp130,000/ Hari	Rp3,120,000	Rp300,000
2	Jati Surya	Rp100,000/ Hari	Rp2,400,000	Rp350,000
3	Sinar Mas	Rp120,000/ Hari	Rp2,880,000	Rp250,000
4	Pamudji	Rp110,000/ Hari	Rp2,640,000	Rp300,000
5	Jati Luhur	Rp120,000/ Hari	Rp2,880,000	Rp200,000
6	Sederhana	Rp120,000/ Hari	Rp2,880,000	Rp400,000
7	Marlina Rahayu	Rp90,000/ Hari	Rp2,160,000	Rp300,000
8	Alam Barito	Rp110,000/ Hari	Rp2,640,000	Rp350,000
9	Kurnia	Rp100,000/ Hari	Rp2,400,000	Rp400,000
10	Sumber Jati	Rp120,000/ Hari	Rp2,880,000	Rp250,000

Sumber: Bagian Administrasi IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa IKM produk furnitur di Kabupaten Nganjuk memberikan kompensasi kepada karyawan baik kompensasi finansial yaitu gaji atau upah sesuai dengan UMK Kabupaten Nganjuk yaitu sebesar Rp 1.955.000. IKM dengan upah tertinggi yaitu Karya Niaga Jaya dengan upah sebesar Rp 130.000/hari dan rata-rata upah tiap bulan mencapai Rp 3.120.000. Kemudian IKM dengan upah terendah yaitu Marlina Rahayu dengan upah sebesar Rp90,000/hari dan rata-rata upah tiap bulan mencapai Rp 2.160.000. IKM produk furnitur juga memberikan kompensasi berupa bonus dan insentif kepada karyawan sebanyak Rp 200.000 hingga Rp 400.000. Dari 10 IKM produk furnitur, pemberian bonus dan insentif dengan besaran tertinggi yaitu IKM Sederhana Kurnia sebesar Rp 400.000. Sedangkan, IKM dengan pemberian bonus dan insentif terendah yaitu IKM Jati Luhur sebesar Rp 200.000.

Kompensasi non finansial yang diberikan IKM produk furnitur di Kabupaten Nganjuk yaitu fasilitas dan tambahan cuti. IKM juga memberikan kompensasi berupa tunjangan hari raya setiap tahun agar karyawan mampu bekerja secara maksimal. Namun berdasarkan wawancara terhadap karyawan IKM produk

furnitur di Kabupaten Nganjuk, terdapat masalah pada kompensasi yang diberikan perusahaan yaitu bonus dan insentif yang diterima karyawan kadang tidak sesuai dengan yang dijanjikan sebelumnya, terlebih juga untuk pembayaran bonus dan insentif sering mengalami keterlambatan. Berikut tabel bentuk kompensasi yang diterima karyawan diluar gaji atau upah pada IKM produk furnitur di Kabupaten Nganjuk:

Tabel 1.5 Bentuk kompensasi yang diterima karyawan diluar gaji/upah pada IKM produk furnitur di Kabupaten Nganjuk

No	Prestasi	Bentuk Kompensasi	Masalah Kompensasi
1	Selalu datang tepat waktu	Mendapatkan cuti tambahan	Tidak ada masalah
2	Mampu mencapai target produksi	Mendapatkan bonus dan insentif	Pembayaran telat
3	Tidak pernah absen	Mendapatkan cuti tambahan	Tidak ada masalah
4	Mampu melebihi target penjualan	Mendapatkan bonus dan insentif	Bonus yang diterima tidak sesuai dengan kesepakatan

Sumber: Bagian Administrasi IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan masih belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat pada keterlambatan perusahaan dalam melakukan pembayaran bonus maupun insentif kepada karyawan mengingat dimasa sekarang dengan adanya pandemi Covid-19 berdampak pada menurunnya permintaan barang furniture sehingga menghambat perekonomian perusahaan, imbasnya karyawan mengalami keterlambatan dalam menerima gaji dan tambahan bonus atau insentif. Masalah kompensasi juga dapat dilihat pada ketidaksesuaian perusahaan dalam memberikan bonus sesuai dengan yang dijanjikan sebelumnya. Akibatnya karyawan enggan bekerja secara maksimal dan berdampak pada penurunan

kuantitas produksi pada IKM produk furnitur di Kabupaten Nganjuk yang tidak mencapai target.

Pemberian kompensasi harus diberikan secara adil dan layak sehingga dapat menciptakan semangat kerja dalam diri para karyawan dan mampu mendorong karyawan untuk dapat mengembangkan lagi potensi yang dimilikinya, dan juga bertujuan untuk mensejahterakan kehidupan para karyawan. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dilakukan untuk perusahaan.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, serta kebutuhan kompensasi yang tercukupi, maka kinerjanya juga akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai dukungan pada penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan pada hasil tiap variabel yang menimbulkan adanya *research gap*. Berikut adalah beberapa *research gap* pada penelitian ini: Penelitian yang menggunakan variabel bebas “disiplin kerja” dengan variabel terikat “kinerja karyawan” mempunyai pengaruh positif signifikan maupun tidak. Seperti pada penelitian Arif (2019), memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2020), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang menggunakan variabel bebas “kompensasi” dengan variabel terikat “kinerja karyawan” mempunyai pengaruh yang signifikan maupun tidak. Seperti pada penelitian Iptian (2020), memperlihatkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2017), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih terperinci mengenai disiplin kerja dan kompensasi kaitannya dengan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Industri Kecil dan Menengah Kabupaten Nganjuk)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk?
3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat antara lain:

1. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai koleksi perpustakaan yang diharapkan bermanfaat sebagai bacaan bagi mahasiswa atau pihak lain yang berkepentingan, selain itu juga menjadi acuan bagi penelitian sejenis untuk menambah wawasan dan pengetahuan terutama menyangkut hal yang berkaitan dengan budaya organisasi dan disiplin kerja pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan sebagai bahan masukan bagi perusahaan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kompensasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada IKM produk furnitur Kabupaten Nganjuk..

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

4. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama menempuh studi pendidikan kedalam karya nyata dan dapat menambah pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia secara konkret dan nyata khususnya tentang disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.