

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam setiap perusahaan yang tidak bisa dipisahkan dari semua manajemen lainnya dalam pencapaian tujuan. Tujuan organisasi dapat capai dari hasil kinerja dari karyawan dalam menjalankan sesuai dengan fungsi di suatu organisasi. Kelangsungan sebuah organisasi juga tak lepas pada kinerja karyawan yang baik. Kinerja akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain berupa kuantitas dan kualitas hasil kerja. Menurut Basri (2005) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2000) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

UD. Mama Muda merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan jagung yang terletak di Desa Sukosari Jogoroto Jombang. Fenomena yang terjadi di UD. Mama Muda yaitu masalah penurunan kinerja karyawan terlihat dari tidak terpenuhinya target penjualan dan distribusi serta keterlambatan karyawan yang tinggi.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan di UD. Mama Muda, bahwa kinerja karyawan bagian penjualan selama 3 bulan terakhir ini yaitu : bulan Juli, Agustus sampai dengan September 2019 dapat dikatakan rendah dalam artian belum mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk mengetahui target penjualan UD. Mama Muda dapat dilihat dalam tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Target Pencapaian Jumlah Penjualan

UD. Mama Muda

Bulan Juli-September 2019

No	Bulan	Target	Realisasi	Persentase %
1.	Juli	1.700 ton	1.520 ton	90%
2.	Agustus	1.850 ton	1.800 ton	97%
3.	September	1.950 ton	1.825 ton	94%

Sumber : UD. Mama Muda , diolah 2019

Berdasarkan data diatas, realisasi target pencapaian jumlah penjualan yang dilakukan oleh karyawan bagian penjualan pada UD. Mama Muda masih belum mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau kinerja masih rendah. Disisi lain karyawan masih belum mampu bekerja sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh perusahaan serta karyawan yang satu dengan karyawan yang lain kurang dalam hal bekerjasama.

Artinya, diduga rendahnya kinerja karyawan bagian penjualan pada UD. Mama Muda karena adanya faktor disiplin kerja dan kompensasi.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kerja yang baik salah satunya adanya karyawan yang disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan serta keterampilan secara optimal. Untuk mencapai tingkat konsentrasi dalam bekerja seseorang perlu memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2005) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sedangkan Menurut Anoraga (2006) definisi lain dari disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk mentaati tata tertib.

Seseorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa ada pengawasan. Karyawan juga mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dengan kesadaran yang tinggi dan tanpa adanya paksaan. Pada akhirnya setiap karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan. Disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercemin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan, sehingga dapat membantu melancarkan kinerja karyawan. Reza (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga halnya dengan Marsoid (2017) menyatakan bahwa disiplin berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan bagian penjualan juga disebabkan oleh adanya perilaku kurang disiplin, seperti karyawan masuk kerja terlambat namun tidak ada punishment dari UD. Mama Muda dan karyawan cenderung bekerja semauanya sendiri tanpa memperhatikan rekan kerja yang lain karena sama-sama dikejar target. Apabila tindakan seperti itu terus dibiarkan, maka peraturan disiplin dari perusahaan tidak dihiraukan dan ini merupakan ancaman yang tidak boleh dianggap ringan dalam perusahaan. Berikut adalah data yang peneliti dapatkan di UD. Mama Muda, bahwa keterlambatan karyawan bagian penjualan dalam masuk bekerja selama 3 bulan terakhir ini yaitu : bulan Juli, Agustus sampai dengan September 2019 dapat dikatakan tinggi. Untuk mengetahui data keterlambatan karyawan bagian UD. Mama Muda dapat dilihat dalam tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2

Absensi Karyawan bagian Penjualan

UD. Mama Muda

Bulan Juli-September 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Datang terlambat	Datang tepat waktu	Persentase tepat waktu %
1.	Juli	37 orang	24 orang	13 orang	35%
2.	Agustus	37 orang	20 orang	17 orang	46%
3.	September	37 orang	22 orang	15 orang	41%
Rata-rata		37 orang	22 orang	15 orang	41%

Sumber : UD. Mama Muda , diolah 2019

Berdasarkan data absensi karyawan bagian penjualan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa persentase tingkat keterlambatan karyawan bagian penjualan lebih tinggi yaitu sebesar 59% dibandingkan dengan persentase kehadiran tepat waktu yaitu sebesar 41% . Rendahnya disiplin kerja dapat dilihat dari tanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan serta dapat juga dilihat dari sikap kesadaran dengan adanya tugas tambahan. Dalam perusahaan UD. Mama Muda, karyawan dinilai masih belum memiliki tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan artinya tanggung jawabnya masih rendah serta rendahnya tingkat kesadaran adanya tugas tambahan.

Selain disiplin kerja, Kompensasi Finansial juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan. Menurut Hasibuan (2014) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Sikula dalam Hasibuan (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang di konstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Informasi dari hasil interview dengan pihak karyawan bagian penjualan tampak adanya masalah dalam pemberian kompensasi finansial yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut bisa dilihat dari gaji yaitu gaji yang diberikan tidak sesuai dengan UMR, selain itu yaitu pemberian insentif yang tidak adil dan indicator tunjangan, tunjangan hari raya yang diberikan hampir sama rata antara satu

karyawan dengan karyawan lain. Dalam hal ini, kompensasi yang diterima hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberi imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi tugas dan kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

Dari uraian sebelumnya, peneliti ingin membuktikan apakah disiplin kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang : *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan UD. Mama Muda”*.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada UD. Mama Muda?
- 1.2.2 Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada UD. Mama Muda?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada UD. Mama Muda.
- 1.3.2 Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada UD. Mama Muda.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi semua pihak dalam bidang sumber daya manusia yang ingin mempelajari mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan pertimbangan kepada perusahaan UD. Mama Muda dalam mengelola kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan kompensasi financial yang dimiliki oleh karyawan.

2. Bagi Akademis

Dari hasil penelitian ini dapat menjadi pembelajaran untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber STIE PGRI Dewantara Jombang.

3. Bagi Pihak Lain

Dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dalam bidang yang serupa pada perusahaan UD. Mama Muda.