

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi secara global dari tahun ke tahun semakin mengalami peningkatan. Secara tidak langsung, kepada pelaku usaha diupayakan untuk melakukan perkembangan pada bisnisnya. Setiap perusahaan selalu ingin memiliki sumber daya manusia yang terampil, handal dan berkinerja tinggi. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah karyawan yang berusaha untuk mewujudkan tujuan dan mencapai target perusahaan. Tingkat berhasilnya perusahaan bergantung pada kinerja para anggota yang ada dalam organisasi tersebut. Unsur karyawan yang mempunyai peran penting dalam tingkat berhasilnya perusahaan dalam mencapai tujuan, Kinerja ditetapkan sebagai hasil yang telah tercapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan usaha dari target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan yang tidak mengikuti perkembangan akibatnya usaha yang dijalankan akan kalah saing dengan kompetitor lain (Hasibuan M. , 2016).

Adapun faktor penyebab yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dari tujuan perusahaan, yaitu tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Menurut (Mangkunegara A. , 2011) Kinerja merupakan hasil akhir dari target kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dari karyawan dapat dilakukan pemberian berupa kompensasi yang sesuai lalu menerapkan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan pada perusahaan

kepada karyawan. Diharapkan dari pihak karyawan mampu memberikan tanggung jawab penuh terhadap karyawan yang diberikan oleh perusahaan. (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, suatu barang langsung atau tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai kompensasi atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Dessler Gary, 2009) Kompensasi adalah segala bentuk yang dibayarkan atau diberikan kepada karyawan, kompensasi terbagi menjadi dua bagian: pembayaran langsung, dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan, asuransi kesehatan atau ketenagakerjaan bahkan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan sehingga tercapainya target kerja yang diharapkan. Ada beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain pemberian kompensasi yang layak dan memadai diperlukan juga ada kedisiplinan dari karyawan. Menerapkan kedisiplinan dalam sebuah perusahaan berarti mengamati seberapa besar tanggung jawab yang diemban seorang karyawan di tempat kerja. Menurut (Hasibuan M. , 2016) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bagi perusahaan, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam kegiatan standarisasi, karena dengan menerapkan disiplin kerja, maka perusahaan mempunyai standar kegiatan kerja. Memahami bahwa tanggung jawab seperti disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Penerapan dan disertai dengan pengelolaan dari tingkat disiplin kerja menghasilkan karyawan yang memiliki ketaatan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan perusahaan. (Kempa, 2016) melakukan studi “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima” menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima.

Penelitian ini dilakukan di UD. Ananda Jati Mebel. UD. Ananda Jati Mebel adalah perusahaan yang bergerak pada Industri mebel (Furniture), industri mebel merupakan industri yang mengolah bahan baku atau bahan setengah jadi yang meliputi kayu, rotan, dan bahan alam lainnya menjadi produk barang jadi yang bisa disebut dengan mebel (Furniture) yang mempunyai nilai tambah dan manfaat yang lebih tinggi. Persaingan produk mebel minimalis antar industri mebel begitu ketat dalam menarik minat konsumen. UD. Ananda Jati Mebel bertempat di Jl Raya perak RT 04 RW 01 Desa Balongsari Kecamatan Megaluh memiliki total karyawan 32 orang. Menurut hasil wawancara dengan pemilik usaha, usaha furniture ini sudah berjalan hingga 18 tahun. hasil kerajinan mebel UD. Ananda Jati Mebel mampu memasarkan produknya hingga ke Surabaya, Madura, Madiun, Jakarta , dan dikota lain di Jawa Timur ,Khususnya di kota Jombang. UD. Ananda Jati Mebel dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari kinerja karyawan dalam mencapai target produksi mebel secara maksimal. Kinerja karyawan di UD. Ananda Jati Mebel mengalami fluktuasi berdasarkan wawancara peneliti dengan Pemilik Usaha dan karyawan pada UD. Ananda Jati Mebel peneliti menemukan permasalahan pada Kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan , terlihat dari data pencapaian target produksi yang belum dapat terselesaikan dengan baik Hal itu dapat dilihat dari tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Penyelesaian Produksi UD. Ananda Jati Mebel

Bulan	Rencana Produksi (unit)	Jenis Furniture		Total Produksi (Unit)	Total Produksi (Unit)	Persentase (%)
Januari	150 unit	<i>Kitchen Set</i>	20 unit	12 unit	105 unit	70%
		Lemari	14 unit	12 unit		
		Rak	21 unit	16 unit		
		Pintu	19 unit	14 unit		
		Meja	18 unit	13 unit		
		Kursi	19 unit	13 unit		
		Ranjang	20 unit	12 unit		
		Kusen	19 unit	13 unit		
Februari	150 unit	<i>Kitchen Set</i>	20 unit	15 unit	120 Unit	80%
		Lemari	14 unit	11 unit		
		Rak	21 unit	11 unit		
		Pintu	19 unit	13 unit		
		Meja	18 unit	14 unit		
		Kursi	19 unit	15 unit		
		Ranjang	20 unit	19 unit		
		Kusen	19 unit	18 unit		
Maret	200 unit	<i>Kitchen Set</i>	20 unit	11 unit	110 Unit	55%
		Lemari	25 unit	15 unit		
		Rak	30 unit	15 unit		
		Pintu	24 unit	16 unit		
		Meja	21 unit	15 unit		
		Kursi	25 unit	14 unit		
		Ranjang	30 unit	16 unit		
		Kusen	25 unit	16 unit		
April	210 unit	<i>Kitchen Set</i>	22 unit	15 unit	147 Unit	70%
		Lemari	25 unit	17 unit		
		Rak	32 unit	24 unit		
		Pintu	24 unit	17 unit		
		Meja	23 unit	13 unit		
		Kursi	25 unit	14 unit		
		Ranjang	32 unit	25 unit		
		Kusen	27 unit	17 unit		
Mei	210 Unit	<i>Kitchen Set</i>	22 unit	22 unit	168 Unit	80%
		Lemari	24 unit	24 unit		
		Rak	30 unit	30 unit		
		Pintu	25 unit	25 unit		
		Meja	25 unit	25 unit		
		Kursi	27 unit	27 unit		

		Ranjang	32 unit	32 unit		
		Kusen	25 unit	25 unit		
Juni	220 Unit	<i>Kitchen Set</i>	24 unit	20 unit	176 Unit	80%
		Lemari	26 unit	21 unit		
		Rak	32 unit	25 unit		
		Pintu	25 unit	18 unit		
		Meja	25 unit	21 unit		
		Kursi	29 unit	23 unit		
		Ranjang	32 unit	28 unit		
		Kusen	27 unit	20 unit		

Sumber : UD. Ananda Jati Mebel,2020

Berdasarkan dari data tersebut bahwa kinerja karyawan tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selama bulan Januari hingga Juni pada tahun 2020. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pemilik usaha bahwa ada beberapa barang yang tidak memenuhi standart contohnya seperti barang return, Sehingga ada pengulangan dalam penyelesaian produksi hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 2 Data Return Produksi UD. Ananda Jati Mebel

Bulan	Total Produksi (unit)	Total Return (unit)	Prosentase (%)
Januari	105	2	1,90%
Februari	120	4	3,33%
Maret	110	7	6,36%
April	147	5	3,40%
Mei	168	3	1,78%
Juni	187	1	0,53%

Sumber : UD. Ananda Jati Mebel

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa adanya unit mebel yang harus dikerjakan kembali ,diduga karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak teliti sehingga menimbulkan kesalahan seperti kurangnya ketepatan saat proses pengecatan dan pada saat proses fitting. Hal tersebut mempengaruhi hasil akhir dari produksi mebel. Berdasarkan wawancara kepada pemilik usaha bahwa kontrol karyawan atas kelengkapan alat-alat *sparepart* yang digunakan untuk proses produksi cukup rendah sehingga kinerja alat yang digunakan proses produksi tidak maksimal hal tersebut mempengaruhi hasil produksi mebel.

Selain itu, kinerja karyawan mengalami keterlambatan dalam proses produksi mebel. Menurut informasi yang ditemukan oleh peneliti, proses tersebut berjalan relatif lambat dari waktu yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan, mulai dari awal pemilihan bahan baku hingga proses akhir produksi mebel yang disebut proses *fitting*.

Hasil kinerja karyawan yang tidak memenuhi tujuan yang ditetapkan perusahaan diduga disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain kompensasi dan disiplin kerja .

Menurut informasi yang peneliti terima bahwa Pada UD. Ananda Jati Mebel Permasalahan yang ada yaitu terdapat pada waktu pemberian gaji yang terjadi adalah

tidak tepatnya waktu pembayaran yang sesuai dengan kesepakatan yang sudah dibuat, semisal pembayaran lebih dari hari atau tanggal yang sudah ditentukan, dan bonus tidak sesuai dengan realisasi kerja. Berdasarkan informasi dari pihak karyawan gaji para karyawan yaitu sekitar Rp. 2.000.000 untuk yang paling rendah, mereka menuturkan bahwa dengan target kerja yang diberikan pihak perusahaan tidak sesuai dengan kompensasi finansial yang diterima. Kurangnya perhatian terhadap kompensasi yang diberikan atasan juga dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut hasil wawancara dengan karyawan, insentif yang diterima tidak sesuai dengan nilai yang diharapkan dan jumlah nominal yang dirasa kurang, berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, jumlah nominal yang diharapkan karyawan yaitu minimal setengah dari gaji mereka, kurang lebih Rp. 1.000.000. Pemberian tunjangan berupa BPJS Ketenagakerjaan yang menurut karyawan masih belum cukup.

Tabel 1. 3 Data Gaji Karyawan UD. Ananda Jati Mebel

Jabatan	Gaji Terkecil	Gaji Terbesar
Staff Produksi Bag. Distribusi	Rp 2000.000	Rp.2.500.000
Staff Produksi Bag. Finishing	Rp 2000.000	Rp.2.500.000
Staff Produksi Bag. Pemotongan	Rp 2000.000	Rp.2.500.000
Staff Produksi Bag. Perkayuan	Rp 2000.000	Rp.2.500.000
Staff Produksi Bag. Pengecatan	Rp 2000.000	Rp.2.500.000
Staff Produksi Bag. Perakitan	Rp 2000.000	Rp.2.500.000
Bag. Gudang	Rp. 2.000.000	Rp.2.500.000
Administrasi	Rp 2.500.000	Rp.3.000.000

Pemasaran	Rp .2.500.000	Rp.3.000.000
-----------	---------------	--------------

Sumber : UD. Ananda Jati Mebel,2021

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan tersebut. Disiplin Kerja mengacu pada sifat ketaatan pada aturan atau perintah (baik tertulis maupun tidak) yang dibuat oleh perusahaan. Menurut (Hasibuan M. , 2012), semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi hasil kerjanya.. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha ditemukan permasalahan yaitu rendahnya tingkat ketaatan pada aturan perusahaan. Contohnya adalah masalah tingkat kedisiplinan pada absensi contohnya adalah masalah tingkat karyawan tidak masuk. Untuk mengetahui data tingkat absensi karyawan UD. Ananda Jati Mebel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 4 Data Kehadiran Karyawan UD. Ananda Jati Mebel

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan		
				Izin	Sakit	Tanpa Keterangan
1.	Januari	32	27	22,2%	14,8%	11,1%
2.	Februari	32	25	16%	28%	20%
3.	Maret	32	27	18,5%	22,2%	14,8%
4.	April	32	26	23%	19,2%	19,2%
5.	Mei	32	27	14,8%	18,5%	22.2%
6.	Juni	32	26	23%	30%	26,9%

Sumber : UD. Ananda Jati Mebel,2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan (terutama tingkat absensi) masih rendah. Kurangnya disiplin kerja akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi tanggung jawab kerja yang diberikan perusahaan. Jika disiplin kerja perusahaan tidak ditegakkan, maka tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan kemungkinan tidak dapat tercapai secara efektif

Selain permasalahan berupa kurangnya kedisiplinan dalam hal absensi, ada beberapa permasalahan yang masih banyak dilanggar. Sebagaimana yang terjadi adalah permasalahan karyawan terhadap pemakaian atribut-atribut kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan informasi dari pihak perusahaan seringkali menemukan banyak karyawan yang tidak menggunakan topi, sepatu, sarung tangan dan atribut lainnya yang kaitannya dengan kepatuhan dengan standart kerja yang telah ditetapkan pihak perusahaan.

Hal itu merupakan salah satu hal tidak taatnya karyawan terhadap kedisiplinan perusahaan, karena perusahaan telah menetapkan standar atribut karyawan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Selain itu, hasil wawancara dengan pihak perusahaan juga menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih sangat rendah yaitu tingkat kewaspadaan karyawan yang tidak menggunakan mesin tersebut secara hati-hati. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi UD. Ananda Jati Mebel”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan UD. Ananda Jati Mebel?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan UD. Ananda Jati Mebel?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Ananda Jati Mebel.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Ananda Jati Mebel.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas penulis dapat menyimpulkan manfaat antara lain :

1. Manfaat Praktis

Bagi pihak perusahaan, diharapkan dapat dijadikan salah satu masukan bagi pimpinan UD. Ananda Jati Mebel berkomitmen untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan dengan lebih optimal..

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

1.5 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di UD. Ananda Jati Mebel. Waktu yang digunakan untuk penelitian pada bulan April hingga Juni 2021.

