BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penerapan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) pada tahun 2015 membuka peluang bagi pasar Indonesia agar dapat bersaing dengan pasar global. Persaingan tersebut mendorong peningkatan industri dalam negeri. Industri dalam negeri terus mengalami pertumbuhan jumlah yang sangat pesat. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2014, jumlah industri dalam negeri mencapai angka lebih dari 50 juta unit¹.

Perusahaan saat ini dituntut untuk terus kreatif dan inovatif agar dapat memenuhi permintaan pasar, menghasilkan produk dengan kualitas tinggi serta menawarkan harga terbaik. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawannya. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika kinerja karyawan maksimal maka kesempatan mencapai tujuan perusahaan akan terbuka lebar.

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi fokus utama perusahaan. Dalam mengelola kinerja karyawan memang tidak mudah, seringkali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami masalah kinerja karyawan adalah CV Trikarya Murni. Perusahaan ini bergerak dibidang produksi pakaian yang

¹Tim Survei Badan Pusat Statistik, *Daftar Industri Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia 2014*. (<http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1072#accordion-daftar-subjek2>).

berlokasi di Jalan Plumpang Raya, Semper, Jakarta Utara. Peneliti melakukan wawancara terhadap pemilik usaha dan beberapa karyawan perusahaan tersebut dan mendapatkan informasi bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal. Hal ini dapat dibuktikan dari data tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Realisasi Target Produksi CV Trikarya Murni

Bulan	Target	Produksi	Persentase	+/-
November 2014	40.000 pcs	41.335 pcs	103,34%	+ 3,34%
Desember 2014	40.000 pcs	42.167 pcs	105,42%	+ 5,42%
Januari 2015	43.000 pcs	42.232 pcs	98,21%	- 1,79%
Februari 2015	43.000 pcs	41.939 pcs	97,53%	- 2,47%
Maret 2015	43.000 pcs	41.846 pcs	97,32%	- 2,68%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 perusahaan meningkatkan target produksi. Alasan peningkatan target karena semakin tingginya minat pembeli terhadap produk yang ditawarkan. Namun target tersebut belum tercapai dalam 3 bulan pertama tahun 2015. Tidak tercapainya target diduga karena kinerja karyawan yang menurun. Dari sisi operasional, perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana yang telah sesuai standar sehingga karyawan seharusnya dapat bekerja dengan maksimal. Dilihat dari sisi distribusi, perusahaan juga telah memiliki distributor yang siap menjual hasil produksi CV Trikarya Murni.

Informasi lain yang didapatkan dari hasil wawancara dengan karyawan CV Trikarya Murni bahwa para karyawan sering mendapatkan teguran dari atasan dikarenakan masih banyaknya laporan dari klien yang

mengeluhkan hasil produksi mereka. Hasil potongan produk kadang tidak rapi dan masih adanya barang cacat yang diterima klien. Hal ini semakin menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV Trikarya Murni memang belum maksimal.

Kinerja karyawan yang kurang maksimal akan mempengaruhi pendapatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Trikarya Murni adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Dari segi kompensasi finansial, sebagian dari karyawan CV Trikarya Murni merasa belum puas dengan kompensasi yang mereka terima. Adanya peningkatan target tidak diikuti dengan kenaikan gaji untuk karyawan. Mereka hanya mendapatkan tambahan asuransi dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kesehatan. Hal tersebut membuat karyawan menjadi malas bekerja. Para karyawan juga merasa adanya ketidakadilan dengan sistem penggajian yang ada saat ini. Karyawan bagian potong bahan dan karyawan jahit dibayarkan sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Jakarta sebesar

Rp 2.700.000,00/bulan tanpa tambahan tunjangan dan insentif. Untuk karyawan bordir diberikan sistem upah harian yaitu sebesar Rp 65.000,00/hari. Jika dikalkulasi, upah untuk karyawan bordir dalam 1 bulan hanya sekitar Rp1.500.000,00. Besaran upah tersebut masih jauh dibawah standar UMK. Karyawan bordir juga tidak mendapat tunjangan serta insentif. Kompensasi untuk karyawan bagian gambar atau desain diberikan sebesar UMK setiap bulan dan ditambah dengan insentif.

Dari sisi kompensasi non-finansial, karyawan merasa masih kurang mendapat pengakuan untuk prestasi kerja yang telah mereka capai. Menurut pengakuan karyawan, perusahaan tidak mempunyai kebijakan untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan dengan prestasi kerja yang baik. Hal ini menimbulkan kekecewaan dari para karyawan yang merasa sudah maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya namun tetap tidak mendapat apresiasi dari perusahaan.

Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Dengan kompensasi yang tinggi, diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Trikarya Murni adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi ruang kerja, penerangan, suhu udara, ventilasi, peralatan serta sarana pendukung lainnya. Sedangkan keadaan lingkungan non-fisik seperti hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan sesama rekan kerja.

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja fisik CV Trikarya Murni memang kurang baik. Proses produksi dilakukan diruangan dengan ukuran yang tidak terlalu luas sehingga ruang gerak para karyawan sangat terbatas. Lokasi perusahaan ini terletak di Jalan Plumpang Raya, Semper yang dilalui banyak kendaraan bermotor. Hal tersebut menyebabkan banyaknya polusi udara dari asap kendaraan dan juga polusi suara dari klakson dan knalpot kendaraan yang lalu lalang. Disekitar lokasi juga sedang dilakukan banyak pembangunan dan pelebaran jalan yang menyebabkan terjadinya kemacetan yang panjang untuk mencapai tempat kerja. Sehingga para karyawan sering terlambat dan menyebabkan waktu bekerja berkurang. Kurangnya ventilasi udara serta tidak adanya pendingin ruangan menambah pengap dan panas ruang produksi. Kondisi tersebut dapat membuat karyawan menjadi malas bekerja dan menurunkan semangat kerja. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi menurun. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus dikelola dengan baik.

Dari hasil wawancara dengan karyawan, ditemukan pula faktor disiplin kerja yang masih kurang maksimal. Disiplin kerja karyawan mengalami penurunan yang berdampak pada kinerja mereka. Disiplin kerja adalah

kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dalam bekerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pengakuan karyawan CV Trikarya Murni, banyak dari mereka yang sering mencuri-curi kesempatan untuk pulang lebih awal dibandingkan waktu yang telah ditentukan. Mereka juga mengaku sering tidak masuk jika ada lemburan di akhir pekan. Hal ini menyebabkan pekerjaan hari itu tidak selesai dan harus dikerjakan dihari berikutnya. Dengan begitu, waktu kerja karyawan berkurang dan menyebabkan kinerja kurang maksimal. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan CV Trikarya Murni masih kurang.

Informasi yang telah diuraikan sebelumnya sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, kondisi kerja, dan kerjasama baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian tersebut sama dengan yang dilakukan Putriningrum (2014) serta Singh dan Jain (2012). Penelitian yang dilakukan Murti (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rohimah (2013) juga mengatakan bahwa selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Gunawan, Yunus, dan Amri (2013) menemukan bahwa lingkungan organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai. Hal serupa juga dinyatakan oleh para peneliti terdahulu antara lain Wahyuningtyas (2013), Setiawan dan Dewi (2013), Pramana dan Sudharma (2013), Taufiq (2012), serta Mahmudah (2013).

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Trikarya Murni.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan CV Trikarya Murni?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni?
5. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni?

6. Seberapa besar kontribusikompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan CV Trikarya Murni adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan CV Trikarya Murni.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.
3. Untuk mengujisecara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.
4. Untuk mengujisecara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.
5. Untuk mengujisecara empiris pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.
6. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusikompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja serta dapat berguna sebagai referensi dalam melakukan penelitian sejenis di waktu mendatang.

2. Bagi CV Trikarya Murni

Memberikan informasi mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja para karyawan.

3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja para karyawan.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi pembelajaran yang baik dan memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.