

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang sedang berkembang mengakibatkan terjadinya persaingan yang ketat. Hal tersebut ditunjukkan dengan tumbuhnya berbagai macam usaha baru yang digeluti oleh masyarakat Indonesia. Persaingan yang ketat menuntut adanya usaha dari perusahaan untuk dapat bertahan. Saat ini di zaman yang berkembang kebutuhan manusia semakin kompleks untuk dipenuhi. Banyak perusahaan yang bersaing untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Kemampuan perusahaan untuk bertahan di pasar tidak terlepas dari sumber daya manusia didalamnya. Usaha yang dilakukan oleh masyarakat tersebut kemudian menjadi perusahaan. Berbicara tentang perusahaan, perusahaan merupakan suatu hal yang dapat membantu dalam meningkatkan taraf perekonomian masyarakat Indonesia.

Hadirnya perusahaan tentu akan menyerap banyak lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Hal ini tentu akan mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Bagi perusahaan, masyarakat merupakan sesuatu yang tidak bisa disepelekan begitu saja. Tanpa hadirnya masyarakat, perusahaan tidak dapat beroperasi dengan optimal karena masyarakat merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Perusahaan pada umumnya didirikan untuk melangsungkan hidupnya yaitu dengan tujuan memperoleh keuntungan sebesar-besarnya. Tercapainya tujuan perusahaan tersebut tentu membutuhkan sumber daya yang maksimal.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk bersaing dalam era globalisasi ini. Menurut Tampubolon (2016) perusahaan mengelola sumber daya manusia dapat meningkatkan daya saing untuk globalisasi. Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada sumber daya manusia karena untuk melangsungkan hidup dan kemajuan perusahaan.

Semakin kerasnya kompetisi dewasa ini memaksa perusahaan/organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Apapun sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan, utamanya sumber daya manusia (karyawan) tetap menempati kedudukan paling strategis dan sangat penting diantara sumber daya lainnya. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, karena kemampuan yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dari perusahaan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan, sehingga diharapkan dengan pemberian penghargaan tersebut karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukan kinerja yang maksimal dari sumber daya manusia (karyawan), kinerja inilah yang menjadi tolak ukur akan tujuan perusahaan. Menurut Torang (2013) Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan teori tersebut, dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan harus maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam hal ini peneliti meneliti disalah satu perusahaan di Bali Utara perusahaan tersebut yaitu CV Dewata Laut.

CV Dewata Laut merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembibitan ikan bandeng air laut yang berada di Desa Penyabangan, Kecamatan Gerokgak. CV Dewata Laut didirikan untuk meningkatkan budidaya pembibitan bandeng yang merupakan komoditas perikanan, mengingat bibit bandeng di Indonesia masih sangat rendah dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas bibit bandeng dengan tingkat perkembangan yang maksimal untuk memasuki pasar perikanan di Indonesia. Perusahaan ini hanya bergerak pada bidang pembibitan saja dan setelah itu akan dikirim keluar kota ataupun keluar negeri.

Pada observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa kinerja karyawan pada CV Dewata Laut belum sesuai harapan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap 10 karyawan CV Dewata Laut pada bagian teknis pembibitan ikan bandeng, diketahui ketercapaian kinerja karyawan masih belum mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan CV Dewata Laut menetapkan standar kinerja yang harus dicapai yaitu sebesar 3.000 rean bibit bandeng dalam satu bulan. Tetapi pada kenyataannya karyawan hanya mencapai 2.000 – 2.500 rean bibit bandeng setiap bulannya. Ketidaktercapaian kinerja ini tentunya akan berpengaruh terhadap perusahaan seperti penjualan menurun dan laba yang dihasilkan tentunya juga akan menurun. Dalam permasalahan seperti ini tentunya harus diperhatikan oleh pihak manajemen untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi karena menurut Wibowo (2012) peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Ketidaktercapaian atau permasalahan penurunan kinerja karyawan ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Menurut Siagian (2002) bahwa 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.

Pada observasi awal yang telah dilakukan di perusahaan CV Dewata Laut, perusahaan tersebut memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Pemberian kompensasi kepada karyawan yaitu dengan cara dari hasil yang diperoleh oleh karyawan akan dipotong terlebih dahulu seperti memotong pembelian telur dan biaya operasional, setelah itu barulah karyawan mendapat kompensasi sebesar 20%. Pemotongan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut membuat karyawan merasa keberatan karena hasil 20% yang mereka dapat merupakan kompensasi yang dibawah UMK. Yang dimana UMK dikabupaten buleleng yaitu sebesar Rp. 2.5000.00 dan karyawan mendapat upah lebih rendah dari Rp. 2.500.000. Tindakan perusahaan tersebut juga telah melanggar Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 Pasal 90 "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89". Jadi perusahaan tidak dibenarkan memberikan kompensasi tidak sesuai dengan peraturan yang diberikan oleh pemerintah. Sistem penggajian ini harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan seperti ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK).

Selain kompensasi dibawah UMK, perusahaan juga memberikan tunjangan yang tidak menentu nominalnya dan keterlambatan pemberian bonus apabila karyawan mendapat bonus dari perusahaan. Selain itu beberapa karyawan di CV Dewata laut mengeluhkan tentang kurangnya fasilitas seperti kurangnya pipa untuk jalannya air, kurangnya penyediaan ember untuk menampung makanan bandeng dan tambak yang terkadang masih bocor. Dilihat dari cara kerja karyawan, keselamatan kerja di perusahaan juga diragukan karena masih terlihat karyawan yang

bekerja dengan cara naik diatas tambak, seharusnya perusahaan membuat jalan dipinggir tambak agar karyawan lebih mudah untuk bekerja.

Kasus tersebut tentu harus segera diatasi oleh pihak perusahaan agar tidak bermasalah kedepannya. Seperti apa yang disampaikan oleh Hasibuan (2012) jika balas jasa diterima tinggi maka semakin tinggi juga kinerjanya. Apabila karyawan diberikan kompensasi dibawah UMK maka kinerja karyawan akan kurang maksimal. Maka dari itu perusahaan harus mengatasi persoalan kompensasi agar karyawan dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aromega, dkk (2019) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Selain persoalan kompensasi, ditemukan persoalan lainnya yang juga berpengaruh bagi kinerja seorang karyawan dan berdampak pada produktivitas perusahaan. Hal tersebut yaitu tentang kedisiplinan. Berdasarkan pada observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, pada bulan juli sampai desember tahun 2019 masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti tidak masuk kerja (alpha) pada saat jam kerja, datang dan pulang tidak tepat pada waktunya yang dimana perusahaan memberikan aturan bahwa jam kerja di perusahaan tersebut yaitu jam 07.00 wita dan jam pulang pada pukul 17.00 wita. Pada saat bekerja terlihat karyawan tidak mematuhi aturan kerja seperti sering mengobrol pada saat jam kerja yang akibatnya pada saat jam pulang kerja banyak karyawan yang tidak tuntas menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Ketidaksiplinan karyawan ini yang diduga membuat kinerja karyawan menurun. Padahal, menurut Sinambela (2012) semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andryane dan Mukaffi

(2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Satedjo (2017) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kedua persoalan tersebut jika diamati dengan baik, tentu akan memiliki keterkaitan. Ketika kompensasi tidak diberikan sebagaimana mestinya kepada mereka, tentu membuat mereka tidak memiliki semangat kerja untuk menghasilkan suatu produk. Alhasil, produktivitas perusahaan akan mengalami penurunan. Ketika terus saja mengalami penurunan, maka dikhawatirkan perusahaan akan mengalami gulung tikar. Tentu hal tersebut harus mendapatkan perhatian khusus bagi pihak perusahaan. Perusahaan harus segera mengurai akar permasalahan yang tanpa disadari akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan, ternyata pihak perusahaan diharuskan untuk memberikan kompensasi yang layak pada karyawan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Dan sebaliknya apabila yang diberikan tidak sesuai dengan UMK maka karyawan akan menghiraukan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Itulah gambaran ringkas dua persoalan yang telah peneliti temukan ketika mengamati CV Dewata Laut. Persoalan tersebut ternyata memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Hal inilah yang mendasari peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dewata Laut.

## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang terjadi dirumuskan sebagai berikut.

1. Belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan.
2. Pemberian kompensasi kepada karyawan masih dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten).
3. Pemberian tunjangan yang tidak menentu nominalnya.
4. Keterlambatan pemberian bonus bagi karyawan.
5. Kurangnya taat pada peraturan yang berlaku.
6. Kurangnya kedisiplinan karyawan pada saat bekerja.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada sebuah organisasi, sehingga dalam hal ini hanya membahas pada kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut dipilih karena didasarkan pada kondisi perusahaan yang telah disebutkan diatas, sehingga penelitian ini lebih fokus pada permasalahan mengenai variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan di CV Dewata Laut.

## 1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Dewata Laut ?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Dewata Laut ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada CV Dewata Laut ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Dewata Laut melalui mediasi disiplin kerja ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dilihat dari rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut.

1. Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Dewata Laut.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Dewata Laut.
3. Kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Dewata Laut.
4. Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Dewata Laut melalui mediasi disiplin kerja.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengetahuan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.