

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Serat sabut kelapa mungkin terdengar remeh di telinga masyarakat, dan selama ini pemanfaatan serat sabut kelapa digunakan untuk industri rumah tangga dalam skala kecil sebagai bahan pembuat sapu, tali, keset dan alat-alat rumah tangga lain, dimana pemasaran penjualannya bersifat lokal, tidak sampai luar kota, apalagi sampai luar negeri. Selama ini yang kebanyakan orang ketahui pembuatannya secara manual dengan tangan, tidak menggunakan mesin-mesin yang canggih. Sabut kelapa terdiri dari serat dan gabus yang menghubungkan satu serat dengan serat lainnya. Penggunaan sabut kelapa banyak dimanfaatkan karena sabut kelapa memiliki sifat tahan lama, sangat ulet, kuat terhadap gesekan, tidak mudah patah, tahan terhadap air, tidak mudah membusuk, tahan terhadap jamur dan hama serta tidak dihuni oleh rayap dan tikus.

Indonesia adalah negara yang memiliki produksi kelapa terbanyak di dunia. Pada tahun 2016 Indonesia mempunyai lahan perkebunan kelapa sampai 3,57 juta hektare dengan tingkat produksi hingga 2,89 juta ton. Jumlah itu menurun dibandingkan tahun 2015 perkebunan dari kelapa ini mencapai 3,86 juta hektare dan mampu memproduksi mencapai 2,92 juta ton. Salah satu potensi ekonomi yang besar dari kelapa adalah bagian seratnya. Sayangnya, khusus untuk serat kelapa masih minim pemanfaatan. Serat kelapa atau biasa

dikenal dengan sabut kelapa banyak dimanfaatkan sebagai media tanam, antara lain di Korea dan Jepang. Di Jerman, sejumlah perusahaan otomotif menggunakan sabut kelapa sebagai salah satu bahan baku jok mobil. Selain itu sabut kelapa dimanfaatkan sebagai bahan dasar kerajinan, bahan bakar, pupuk *organic*, briket serta sebagai komponen alat penyaring air, dan keset. Kontribusi Indonesia mencapai 31% atau sebesar 18,98 juta ton dari total produksi kelapa dunia, sedangkan Filipina berkontribusi sebesar 22,9% atau sebesar 14,05 juta ton dan India berkontribusi sebesar 18,7% atau sebesar 11,5 juta ton. Kasdi Subagyono Direktur Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian mengatakan, potensi kelapa Indonesia sebagai produsen nomer 1 dunia perlu dimanfaatkan dengan memperkuat hilirisasi dalam menghasilkan produk-produk turunan kelapa yang dapat memberikan nilai tambah langsung ke petani serta memperluas akses pasarnya. Perlu diketahui, selama ini Sabut kelapa paling banyak dibeli Tiongkok, Thailand, Korea, Jepang dan Filipina. Dan langsung proses pengolahan, penyortiran, pengemasan, penjamin mutu dan konsistensi. (www.kemenperin.go.id, diakses 20 Oktober 2019)

PT. Eye Rich merupakan salah satu perusahaan swasta yang berada di wilayah Purbalingga yang memproduksi sebuah keset yang terbuat dari bahan dasar serat sabut kelapa yaitu PT. Eye Rich yang berdiri pada tahun 2010. Pendiri PT. Eye Rich merupakan orang berkengbasaan Korea Selatan yang bernama Bae Mungchun. Bisa dibilang masih sangat muda tapi sudah berkembang pesat. Yang awalnya dulu sebuah CV dengan perubahan kurun waktu yang tidak lama langsung berubah menjadi PT. PT. Eye Rich merupakan

perusahaan yang bergerak dibidang industri yang memiliki produk tali daari sabut kelapa dan kesed kelapa. PT. Eye Rich juga memilki slogan“ Berkarya Sukses Bersama“ PT. Eye Rich memproduksi Sabut kelapa dan Tali yang biasanya digunakan nelayan untuk dikaitkan dengan jangkar kapal.

Arti penting kinerja dalam perusahaan sangatlah besar, karena kinerja karyawan akan me bawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam suatu persaingan bisnis dan mencapai tujuan perusahaan. Demi kemajuan perusahaan maka perusahaan harus meningkatkan kinerja perusahaan. Kiruja dalam (Dwilaksono, 2017) Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumberdaya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi diperusahaan.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dalam perusahaan tersebut ada faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang sifatnya menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Sikap ini bisa dilihat oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja akan

dinikmati pada saat pekerjaan, luar pekerjaan, hingga kombinasi dari luar atau pun dalam pekerjaan. Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator pengukuran kesejahteraan karyawan (Asie, dkk 2018). Kurangnya promosi jabatan pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan loyal terhadap perusahaan menyulitkan karyawan untuk lebih mengembangkan lagi karir bekerjanya dan membuat karyawan malas untuk berlomba agar lebih semangat bekerja lagi.

Selain kepuasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan juga harus memiliki karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan harus menjalankan prosedur yang sudah ditetapkan dalam perusahaan tersebut dan pemimpin sebaiknya memberikan sanksi terhadap bawahannya apabila melakukan kesalahan. Bagi karyawan yang sudah mempunyai sikap disiplin yang tinggi maka akan mudah untuk perusahaan mencapai tujuan. Perusahaan biasanya akan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang mampu menyelesaikan target pekerjaan yang sudah ditentukan (Syarkani 2017).

PT Eye Rich masih memiliki kelemahan dalam segi pengawasan terhadap karyawan yang sering telat masuk kerja dikarenakan masih menggunakan absensi konvensional sehingga karyawan bisa absen kapan saja walaupun sudah terlambat masuk kerja dan tidak adanya sanksi hukuman yang tegas menimbulkan karyawan menjadi tenang dan memiliki rasa bahwa kesalahannya

masih tergolong bisa mendapatkan toleransi, entah benar atau tidaknya alasan yang diberikan oleh karyawan.

Selain disiplin kerja yang dapat memberikan dampak positif untuk perusahaan adapun faktor lain yang ikut mengambil peran penting dari perusahaan yaitu kompensasi, Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja. Kompensasi tidak hanya berbentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan dalam bentuk pemberian gaji/upah saja tetapi bisa juga dalam bentuk fasilitas, kesempatan berkarier dan liburan bersama seluruh karyawan yang ada diperusahaan tersebut guna memperlambat loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Armansyah, dkk 2018). Permasalahan yang terjadi pada PT Eye Rich yaitu masih menyamaratakan gaji/upah meskipun dengan beban kerja yang berbeda-beda.

Beberapa penelitian yang membahas permasalahan ini pun, sudah pernah dilakukan, namun hasil yang diperoleh menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang pernah dilakukan mengenai variabel kepuasan kerja penelitian dari Asie, dkk (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel kepuasan terhadap variabel kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian dari Lantara (2018), Deni, dkk (2019), Wahyu Setyawibowo (2017), Soegihartono (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian mengenai variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Penelitian Teguh, (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Julita, dkk (2016), Wiyati, dkk (2017), Patricia, dkk (2014), Roen, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Kartika, dkk (2019) menghasilkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya variabel kompensasi penelitian dari Wahyu (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian dari Widya, dkk (2018), Andi, dkk (2018), Anissaul, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki, dkk (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subyek dan penambahan variabel, hal tersebut dikarenakan peneliti ingin menambahkan dan memperdalam variabel kompensasi pada kinerja karyawan PT. Eye Rich dan ingin menggali lebih dalam lagi tentang variabel kompensasi

di PT. Eye Rich tersebut. Sehingga faktor-faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik mengambil judul penelitian, **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sabut Kelapa PT. Eye Rich Purbalingga”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eye Rich Purbalingga?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eye Rich Purbalingga?
3. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eye Rich Purbalingga?
4. Apakah Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eye Rich Purbalingga?

C. Batasan Masalah

Agar batasan penelitian ini tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka peneliti memberikan batasan permasalahan. Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan PT Eye Rich Purbalingga.

2. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eye Rich Purbalingga.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eye Rich Purbalingga.
2. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eye Rich Purbalingga.
3. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eye Rich Purbalingga.
4. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh variabel Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eye Rich Purbalingga.

E. Manfaat Penulisan

1. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti maupun perusahaan lainnya, sebagai masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Eye Rich Purbalingga.

2. Bagi ilmu Sumber Daya Manusia

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna peningkatan ilmu

pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen S1, menambah wawasan untuk mengetahui dan mengaplikasikan teori yang di dapatkan selama kuliah, khususnya tentang kepuasan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia.

