

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor Industri merupakan salah satu sektor penggerak utama dalam pertumbuhan ekonomi yang akan mendorong terwujudnya Indonesia yang sejahtera dan berkelanjutan (Liputan6.com, 2019). Bukti nyata peran penting sektor industri, yakni tercermin dari kontribusi yang tinggi pada struktur produk domestik bruto (PDB) nasional, tepat pada triwulan II tahun 2020 dengan mencapai 19,87 persen. Menurut Menteri Perindustrian Undang-Undang Cipta Kerja (UU Ciptaker) dinilai akan mampu mendorong industrialisasi di Indonesia. Melalui penerapan omnibus law tersebut, kontribusi manufaktur terhadap PDB nasional ditargetkan mencapai 25% dalam beberapa tahun kedepan (kemenperin.go.id, 2020).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014 Pasal 1 Tentang Perindustrian menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan industri yaitu seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat yang lebih tinggi, termasuk jasa industri. Industri kayu lapis atau sering disebut triplek di Indonesia khususnya di Kabupaten Pemalang Jawa Tengah merupakan industri manufaktur. Kabupaten Pemalang sebagai salah satu Kabupaten di Jawa Tengah yang sedang berkembang dalam melakukan pembangunan, salah satunya adalah pembangunan di bidang perekonomian. Bukti dari adanya pembangunan perekonomian adalah dengan peningkatan pertumbuhan ekonomi. Selama lima tahun terakhir, pertumbuhan

ekonomi Kabupaten Pemalang meningkat drastis. Bahkan, pertumbuhan ekonomi kota ini ternyata mampu melampaui pertumbuhan ekonomi provinsi hingga nasional. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatatkan laju pertumbuhan ekonomi Pemalang di tahun 2019 meningkat sebesar 5,8 persen dibandingkan tahun lalu sebesar 5,7 persen. Angka ini melampaui target perekonomian nasional sebesar 5,2 persen. Sedangkan di Jawa Tengah, pertumbuhan ekonomi tahun 2019 tercatat sebesar 5,66 persen (Kundhimiarso, 2020).

Perusahaan CV Sadaku Perkasa merupakan salah satu industri yang bergerak dibidang industri manufaktur yang memproduksi tripleks. Untuk pemasaran produknya biasanya dipasarkan ke Purbalingga, Kendal, Pekalongan dan batang. Industri Manufaktur adalah suatu cabang industri yang mengoperasikan peralatan, mesin dan tenaga kerja dalam suatu medium proses untuk mengolah bahan baku, suku cadang, dan komponen lain untuk diproduksi menjadi barang jadi yang memiliki nilai jual. Menurut survei awal yang dilakukan peneliti pada pimpinan di CV. Sadaku Perkasa Pemalang, dapat diketahui bahwa CV. Sadaku Perkasa berdiri pada 15 Juli 2015 dan mempunyai tenaga kerja sebanyak 150 orang karyawan dengan berkembangnya saat ini mencapai sekitar 200 lebih tenaga kerja yang terdiri dari tenaga kerja staf dan tenaga kerja non staff. Perusahaan CV. Sadaku Perkasa berlokasi di Jl. Raya Belik – Watukumpul, Kuta, Kec. Belik, Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah.

Untuk mengejar target produksi CV. Sadaku Perkasa mengutamakan kualitas hasil produksi terhadap karyawannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. setiap karyawan harus memiliki keterampilan atau skill yang mencukupi

dan mampu bekerja cepat serta konsentrasi yang tinggi dalam bekerja. Keterampilan yang kompeten wajib dimiliki oleh setiap karyawan dalam menentukan karir masa depannya, karena perusahaan juga mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karier karyawan. Seperti halnya di perusahaan CV. Sadaku Perkasa. Agar dapat terwujud, diperlukan sumber daya yang kompeten guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti kepada pimpinan CV. Sadaku Perkasa, karyawan bagian produksi merupakan karyawan yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kualitas hasil produksi. CV Sadaku Perkasa memiliki karyawan produksi yang terdiri dari 8 bagian diantaranya pemilihan kayu (log), pengupasan log menjadi veneer, *Drying* (pengeringan), *Repair* (Perbaikan) dan *setting veneer*, *Assembly* (perakitan), *finishing* (tahap akhir), *Grading*, *packaging* (pengemasan).

Kinerja karyawan CV. Sadaku Perkasa sangat mempengaruhi dalam pencapaian target serta tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu, setiap karyawan selalu mendapatkan binaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti, kinerja karyawan di CV. Sadaku Perkasa sebenarnya sudah cukup baik, namun pimpinan perusahaan menginginkan untuk ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kualitas hasil produksi dan dapat memenuhi target permintaan pasar domestik maupun ekspor lebih tepat. Selain itu CV. Sadaku Perkasa juga perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selama ini yang belum pernah diteliti sebelumnya. Robbins (1996) dalam Sinambela (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan

sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Berkaitan dengan disiplin karyawan, hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pimpinan CV. Sadaku Perkasa, dapat diketahui bahwa perusahaan telah membangun kedisiplinan kerja yang baik dengan memantau daftar hadir karyawan, menerapkan peraturan-peraturan perusahaan, serta memeriksa hasil kerja karyawan untuk memastikan sesuai standar perusahaan. Namun ternyata masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki tingkat disiplin kerja yang baik seperti tidak menaati standar kehadiran bekerja dan belum mampu memenuhi target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan ingin mengatasi masalah tersebut agar kegiatan operasional produksi semakin lancar.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan lain yang ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela (2017). Sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu: Satedjo & Kempa, (2017), Sidanti, (2015), Kasenda (2016), (Erwansyah et al., 2018), (Manansal et al., 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lusiana & Firdaus (2018), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan kompensasi karyawan, hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan menunjukkan bahwa sejauh ini

CV. Sadaku Perkasa kurang memuaskan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. Hal tersebut mengindikasikan adanya ketidaksesuaian pemberian kompensasi kepada karyawan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan, dimana karyawan cenderung asal-asalan dalam mengerjakan tugas. Hasil kerja yang kurang maksimal menandakan rendahnya kinerja karyawan, dengan demikian kompensasi menjadi hal penting yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2015) dalam Sinambela (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu: Rukmini & Susi, (2017), Jalil, (2019), Fadillah et al., (2017), Adnyana et al., (2016), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Katidjan, (2017), menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, hasil survei yang dilakukan peneliti kepada pimpinan CV. Sadaku Perkasa, perusahaan mengalami kelemahan dalam kepuasan kerja karyawan. hal ini dapat ditunjukkan dengan masih banyaknya karyawan yang kurang peduli terhadap keadaan perusahaan seperti karyawan yang tidak dapat datang tepat waktu, karyawan yang cenderung terlalu santai dalam mengerjakan tugasnya karena kurangnya kepuasan pada diri karyawan tersebut. Permasalahan dalam kepuasan kerja pada diri karyawan dapat mengakibatkan

kinerja karyawan yang kurang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil variabel kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Sinambela (2017:302) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung maupun tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu: Changgriawan, (2017), Prasetyo, (2019), (Noor et al., 2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa & Windayanti, (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari semua penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja, belum ada penelitian yang mengkaji pada objek perusahaan manufaktur. Selain itu sampel yang terdapat pada penelitian terdahulu masih dibawah 100 responden. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji kembali pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan indikator yang lebih baik dan sampel yang lebih banyak yaitu diatas 100 orang responden.

Sedangkan dalam penelitian terdahulu mengenai kompensasi, penelitian mayoritas menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun belum pernah ada penelitian yang membahas di bidang manufaktur. Oleh karena itu peneliti akan menguji kembali pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan akan melakukan penelitian pada CV. Sadaku Perkasa Pernalang.

Selanjutnya dalam penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja, masih terdapat beberapa kelemahan yaitu keterangan sampel yang diambil masih belum dijelaskan, jumlah sampel yang diambil masih sedikit dan terbatas. Selain itu indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini juga tidak disebutkan dengan jelas.

Tujuan penelitian ini adalah jenis penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Sutedjo & Kempa, 2017) yang menyatakan variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian kali ini akan mengembangkan penelitian sebelumnya dengan menambah satu variabel yaitu kepuasan kerja. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada objek penelitian, jika peneliti sebelumnya menggunakan industri PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura, sebagai objek penelitian maka penelitian kali ini akan menggunakan industri manufaktur yaitu CV. Sadaku Perkasa Pemalang, Jawa Tengah sebagai objek penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian sebelumnya. Perbedaan selanjutnya yaitu terletak pada jumlah sampel yang digunakan, jika pada penelitian sebelumnya menggunakan sampel sebanyak 50 responden, maka pada penelitian kali ini akan menambah jumlah sampel sebanyak 120 responden agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang dan kelemahan diatas, maka peneliti akan mengambil judul **“Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sadaku Perkasa Pemalang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Sadaku Perkasa Pemalang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sadaku Perkasa Pemalang ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sadaku Perkasa Pemalang ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sadaku Perkasa Pemalang ?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan dengan tujuan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan pembatasan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di CV. Sadaku Perkasa Pemalang.
2. Variabel yang perlu dibatasi pada variabel bebas (independen) yaitu disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.
3. Pada variabel disiplin kerja indikator yang digunakan ada 5 indikator yaitu, kesadaran, kesediaan, peraturan, hukuman, tata tertib. Sedangkan variabel kompensasi ada 5 yaitu, Gaji, upah, tunjangan, intensif dan fasilitas kantor.

Dan untuk variabel kepuasan kerja menggunakan 5 indikator yaitu, Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan promosi kerja, Kepuasan pada rekan kerja, Kepuasan pada pengawasan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Sadaku Perkasa Pemalang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sadaku Perkasa Pemalang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sadaku Perkasa Pemalang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sadaku Perkasa Pemalang.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Pimpinan Perusahaan
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh Perusahaan CV Sadaku Perkasa Pemalang.

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan menjadi sumber referensi atau bahan literatur bagi yang membutuhkan dalam mengembangkan perusahaan dengan salah satunya memperbaiki kinerja karyawan perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan untuk mengamati teori sumber daya manusia secara langsung atau di lapangan. Selain itu memberikan kemampuan dalam melakukan penelitian, sehingga memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti dan juga menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk implementasi teori dalam praktek manajemen. Selain itu sebagai syarat lulus program studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.