

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kejadian pasca pandemic dan konflik Rusia dan Ukraina, menjadi berkah tersendiri untuk industry kayu di Indonesia. Pada kurun waktu 2 tahun terjadinya pandemi, ekspor produk kayu nasional malah memcatat rekor bersejarah. Pada tahun 2021 kinerja ekspor kayu menembus 13,57 miliar dolar AS (berkisar Rp. 190 triliun dengan kurs Rp.14.000/dolar AS), atau naik 17,7% dibandingkan pencapaian tahun 2020. Bahkan, invasi Rusia ke Ukraina membuka peluang baru ketika AS dan Uni Eropa menjatuhkan sanksi perdagangan dan pembatasan transaksi finansial (SWIFT) kepada Rusia dan Belarusia. Padahal, total ekspor produk kayu dari ketiga negara itu pada 2021 mencapai 34 juta m³. Apalagi, dua organisasi pensertifikasi kayu utama dunia, FSC dan PEFC, telah melabeli seluruh produk kayu dari Rusia dan Belarusia sebagai “kayu konflik”. Kondisi itu jelas berdampak fatal, karena pembeli dari kedua negara itu tak bisa mensertifikasi produk kayu yang diolahnya-menjadi *plywood*, *pulp* dan kertas serta kayu olahan-untuk dipasarkan ke mancanegara (<http://agroindonesia.co.id>).

Pengurus Asosiasi Panel Kayu Indonesia (Apkindo) bidang bahan baku, produksi dan pemasaran, Gunawan Salim membenarkan bahwa industri kayu nasional mencatat sejarah baru, terutama kayu lapis. “Harga saat ini adalah *the highest ever*, harga yang belum pernah terjadi sebelumnya,” kata Gunawan, Jumat (1/4/2022). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), ekspor

plywood (HS 4412) tahun 2021 mencapai 4,458 juta m³ dengan devisa 2,513 miliar dolar AS, naik 44% dari raihan devisa 2020 senilai 1,744 miliar dolar AS (3,83 juta m³). Harga rata-rata kayu lapis Indonesia per kubik saat ini sudah di atas 1.000 dolar AS FOB. Harga itu berlaku untuk produk kayu lapis dengan ketebalan 2,7 mm yang memang merupakan produk unggulan Indonesia. Padahal, sebelumnya rata-rata harga *plywood* hanya berkisar 600 dolar AS/m³. Harga tinggi itu terjadi di pasar-pasar utama produk panel kayu Indonesia, seperti di Amerika Serikat dan Jepang (<http://agroindonesia.co.id>).

Konflik Rusia-Ukraina nampaknya juga membuka peluang peningkatan ekspor produk kayu Indonesia di 27 negara anggota Uni Eropa dan Inggris. Menurut Tropical Timber Market Report ITTO, tahun 2021 penjualan plywood Indonesia sudah menggeser China yang selama ini merajai pasar UE27+Inggris. Plywood Indonesia menguasai pasar UE tahun lalu dengan volume ekspor 153.400 m³, naik 37% dari tahun 2020, mengalahkan China di posisi kedua sebesar 138.500 m³. Jika konflik Rusia-Ukraina berkepanjangan, perdagangan log dan produk kayu di Eropa akan berubah drastis karena produksi kayu juga sudah menurun di Eropa Tengah. Sementara Rusia sebagai produsen log terbesar di dunia juga sudah melarang ekspor kayu bulat, yang jadi bahan baku beragam produk kayu. Buat Indonesia, sayangnya peluang pasar ini tak bisa dimanfaatkan penuh akibat melejitnya ongkos angkut kapal. “Kenaikannya sudah lebih dari 8 kali lipat,” kata Gunawan. Apalagi, harga log di dalam negeri juga ikut terbang (<http://agroindonesia.co.id>).

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kayu adalah CV. Sadaku Perkasa. CV. Sadaku Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi yang menghasilkan produk berupa *plywood* atau produk kayu lapis. CV. Sadaku Perkasa berdiri pada 15 oktober 2015. CV. Sadaku Perkasa beralamat di Desa Kuta, Kecamatan Belik, Kabupaten Pematang Jaya. CV. Sadaku Perkasa menghasilkan produk pengolahan *plywood* atau kayu lapis triplek dari pengolahan bahan baku hingga barang jadi siap jual. Pasar penjualan produk *plywood* atau kayu lapis triplek CV. Sadaku Perkasa di area Jawa Tengah dan Jabodetabek (CV. Sadaku Perkasa).

Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang sangat kompleks akan membutuhkan tenaga manusia sebagai tenaga inti atau tenaga utama. Oleh karena itu sumber daya manusia tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain. Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Cahya, dkk 2021).

Menurut Sinambela, (2017) kinerja yaitu pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya

sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Setiap perusahaan senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya secara terus menerus dan berkelanjutan, karena setiap karyawan berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan visi misi yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan dapat menilai peningkatan kinerja karyawannya dengan melihat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari yang sebelumnya. Untuk mencapai target tersebut dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, oleh karena itu pemanfaatan SDM dan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi (Rizqika & Endratno, 2019).

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada karyawan bagian produksi CV. Sadaku Perkasa diperoleh fenomena mengenai kedisiplinan dimana terdapat karyawan yang tidak sesuai prosedur pengerjaan, dan kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, fenomena berikutnya mengenai kompensasi, dimana kompensasi yang diberikan terbilang cukup kecil dan belum memenuhi kesejahteraan karyawan. Fenomena berikutnya mengenai *employee engagement*, dimana karyawan merasa pekerjaan bukanlah suatu yang prioritas, karyawan belum sepenuhnya memberikan upaya sepenuh hati dalam upaya melakukan pekerjaan yang telah diberikan dan hubungan antar karyawan yang individualis. Berdasarkan fenomena tersebut dapat diketahui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kurang maksimalnya kinerja

karyawan di CV. Sadaku Perkasa, diduga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi dan *employee engagement*.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Kasmir, (2016) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2014:190) Disiplin Kerja adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok (Zaini, 2021). Sikap disiplin dapat muncul sebagai bentuk usaha kita dalam memperbaiki diri sebagai individu yang taat akan aturan yang berlaku. Hal ini menekankan bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaan (Zaini, 2021). Menurut Sutrisno, (2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma–norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Muchlisa, (2019), Zaini, (2021), Nurpratama, (2019), Iptian, dkk (2020) dan Frizilia, (2021), memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang berbeda terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya

hasil penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa, (2018), memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berikutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya, (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi. Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDMnya dengan selektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja (Zaini, 2021). Menurut Sutrisno (2017:182). Kompensasi merupakan balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Kompensasi bagi organisasi perusahaan adalah “merupakan unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, dan kompensasi juga merupakan penentu status sosial didalam masyarakat. Kompensasi semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka”. (Dessler, 2015). Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan (Cahya, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Muchlisa, (2019), Efendi, (2021), Nurpratama, (2019), Iptian, dkk (2020) dan Cahya, (2021), memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang berbeda terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Mundakir & Zinuri, (2018), memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berikutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika, dkk (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *employee engagement*. *Employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2012). Menurut Mujiasih (2015) mengartikan *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. *Employee engagement* (keterikatan karyawan) merupakan sebuah pendekatan di tempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh

anggota organisasi agar bisa memberikan yang terbaik setiap harinya, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi. Jadi, *Employee Engagement* (keterikatan karyawan) sangat diperlukan untuk kemajuan CV. Sadaku Perkasa.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Sucahyowati & Hendrawan, (2020), Wicaksono & Rahmawati, (2019), Triasti & Purba, (2021), Rembet, dkk (2020) dan Cintani, (2020), memperoleh hasil penelitian bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang berbeda terkait pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmadela & Asmanita, (2020), memperoleh hasil penelitian bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berikutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk, (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa *employee engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Ziani, (2021) yang meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miniso Internasional Comani Palembang”. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan

sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya adalah objek penelitian yang diteliti, pada penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan PT. Miniso Internasional Comperi Palembang, sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada karyawan CV. Sadaku Perkasa. Untuk variabel yang dikembangkan adalah *employee engagement*, yang dimana pada penelitian Suahyowati & Hendrawan, (2020) membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasan peneliti menambahkan variabel *employee engagement* sebagai variabel independen karena CV. Sadaku Perkasa sudah berdiri cukup lama dan salah satu perusahaan besar yang ada di Cikarang, sehingga peneliti ingin mengetahui apakah disiplin kerja, kompensasi dan *employee engagement* dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sadaku Perkasa.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini mengambil judul "**Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Produksi CV. Sadaku Perkasa.**".

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah disiplin kerja, kompensasi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sadaku Perkasa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sadaku Perkasa?

3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sadaku Perkasa?
4. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sadaku Perkasa?

C. Batasan Masalah

Karena begitu banyaknya permasalahan yang harus diselesaikan di dalam penelitian ini, maka perlu adanya pembatasan masalah agar dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Permasalahannya dibatasi pada variabel (disiplin kerja, kompensasi dan *employee engagement*) terhadap kinerja karyawan CV. Sadaku Perkasa pada divisi produksi.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Sadaku Perkasa?
2. Untuk menganalisis pengaruh positif disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sadaku Perkasa?
3. Untuk menganalisis pengaruh positif kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sadaku Perkasa?
4. Untuk menganalisis pengaruh positif *employee engagement* secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sadaku Perkasa?

E. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi akademisi terutama mengenai disiplin kerja, kompensasi dan *employee engagement*, terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta penelitian ini dapat menambah wawasan dalam berfikir secara kritis dan sistematis dalam kasus bidang SDM serta menerapkan aplikasi teori-teori ilmu SDM di kehidupan.

2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat dalam kinerja karyawan CV. Sadaku Perkasa.