

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu tulang punggung perusahaan dan bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dari masa ke masa, maka dalam rangka mencapai tujuan setiap perusahaan harus lebih mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM (MSDM) berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Dessler (2011: 5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008: 21) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan perusahaan tersebut (Handoko, 2008: 8). Perusahaan yang dijalankan oleh tenaga yang memiliki kinerja yang baik, akan membawa dampak yang positif.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2007: 19). Jadi kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses. Dijelaskan pula oleh Hasibuan (2009: 39) bahwa kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada perusahaan, yaitu: pemberian kompensasi dan disiplin kerja.

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, perusahaan memberikan imbalan atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Salah satu kebijakan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan memberikan motivasi kerja yang baik bagi setiap karyawan, sehingga dengan meningkatnya motivasi kerja mampu mewujudkan tujuan yang sudah dirancang diawal oleh perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008: 155). Menurut Wardani (2009: 68) menyatakan bahwa pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan kepuasan kinerjanya serta meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Masalah kompensasi begitu penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan dan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Dengan demikian setiap organisasi harus memiliki strategi kompensasi yang tepat dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hansen dan Mowen (2007: 76) kompensasi oleh perusahaan dikelompokkan menjadi 2, yaitu: (1) kompensasi kas (*financial*) dan (2) kompensasi non kas (*non-financial*). Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Wujudnya dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial langsung

yang berupa uang diterima secara langsung, seperti gaji/upah, bonus, komisi dan tunjangan ekonomi dan kompensasi finansial tak langsung yang merupakan semua penghargaan yang tidak termasuk kompensasi finansial tak langsung. Wujudnya berupa asuransi tenaga kerja, tunjangan kesehatan dan cuti.

Diantara kompensasi tersebut, kompensasi finansial adalah faktor utama seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sebab besarnya kompensasi finansial yang akan didapat dipengaruhi seberapa baik kinerja karyawan tersebut. Sehingga perusahaan harus jeli dalam menentukan besarnya kompensasi finansial yang akan diberikan kepada karyawan. Hasil penelitian Kusumaningsih (2009) dan Rahayu (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Apabila kompensasi yang diterima karyawan (semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial langsung dan tidak langsung) semakin rendah.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan sadar akan tugas tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2009: 193). Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Siagian, 2008: 304). Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Menurut Hasibuan (2009: 196), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan

suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk usaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kerja pegawai, sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan pegawai dapat mampu meningkatkan hasil kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian Cruz (2012), Baharuddin, dkk (2013), serta Krisnanda dan Sudibya (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja harus ada suatu kedisiplinan yang tertanam pada tiap diri pegawai karena dengan adanya disiplin kerja maka semua pekerjaan yang dilakukan akan terlaksana dengan baik tanpa adanya kesalahan. Jadi apabila tidak atau kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan maka kinerja yang diharapkan akan sulit untuk terwujud, sehingga disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Gudang Sampoerna Bondowoso merupakan perusahaan yang bergerak di sektor tembakau khususnya pembelian dan pengolahan tembakau. Sebagai organisasi yang memiliki komitmen bahwa apabila tenaga kerjanya mempunyai motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya yang dalam hal ini perasaan puas dalam bekerja maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi dan manajemen. Untuk itu, perlu adanya perhatian dan upaya dari pihak perusahaan untuk senantiasa memberikan kepentingan, kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk perhatian perusahaan terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari sistem kompensasi yang diterapkan.

Sistem pemberian kompensasi yang diterapkan Gudang Sampoerna Bondowoso lebih bersifat personal. Kompensasi yang diberikan pada karyawan bagian pembelian bergantung pada target pembelian yang dicapai. Sedangkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian gudang tergantung pada target pengolahan tembakau. Berdasarkan informasi dari Bagian Sumber Daya Manusia Gudang Sampoerna Bondowoso, pihak perusahaan memberikan upah sebesar Rp. 2.300.000,00 kepada karyawan dengan status pegawai tetap sedangkan bagi karyawan kontrak mendapat upah sebesar Rp. 1.280.000,00. Uang lembur akan diberikan secara kondisional. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bersifat individual.

Tabel 1.1 Sistem Kompensasi Karyawan Gudang Sampoerna Bondowoso Tahun 2015

Bagian	Status Karyawan	Upah	Insentif	Tunjangan
Pembelian	Tetap	Rp. 2.300.000,00	5% dari upah	THR
	Kontrak	Rp. 1.280.000,00		
Gudang	Tetap	Rp. 1.250.000,00	-	THR

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia Gudang Sampoerna Bondowoso, 2016

Kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh Gudang Sampoerna Bondowoso apabila dibandingkan dengan ketentuan mengenai Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bondowoso yaitu sebesar Rp. 1.417.000,00, maka untuk karyawan tetap dinilai sudah sesuai, namun untuk karyawan kontrak dan karyawan gudang masih di bawah UMK. Selain gaji, karyawan dalam hal ini bagian pembelian juga mendapatkan insentif sebesar 5% dari upah. Pemberian insentif ini dilakukan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan ketika karyawan mampu memenuhi pembelian sesuai yang ditargetkan oleh perusahaan. Gaji yang masih di bawah UMK tentunya masih memerlukan upaya perbaikan dari pihak perusahaan, sehingga pada akhirnya mampu memberikan dorongan terhadap kinerja karyawan.

Sebagai gambaran mengenai kinerja pegawai pada Gudang Sampoerna Bondowoso berikut ini disajikan data pengolahan (sortasi) selama periode tahun 2015.

Tabel 1.2 Data Pengolahan (Sortasi) Tembakau Gudang Sampoerna Bondowoso Tahun 2015-2016

Tahun	Periode	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
2015	Januari	2.500	2.292	91,68
	Pebruari	3.000	4.302	143,40
	Maret	3.000	1.520	50,67
	April	3.000	1.858	61,93
	Mei	2.500	1.171	46,84
	Juni	2.500	2.656	106,24
	Juli	2.500	2.146	85,84
	Agustus	1.000	1.102	110,20
	September	1.000	975	97,50
	Oktober	1.000	782	78,20
	Nopember	3.000	1.575	52,50
	Desember	3.000	3.344	111,47
2016	Januari	2.500	1.678	67,12
	Pebruari	2.500	1.748	69,92
	Maret	3.000	3.145	104,83
	April	3.000	1.644	54,80
	Mei	3.000	1.924	64,13
	Juni	2.500	1.139	45,56
	Juli	2.500	1.678	67,12
	Agustus	1.000	1.148	114,80

Sumber: Gudang Sampoerna Bondowoso, tahun 2016

Berdasarkan Tabel 1.2, pengolahan (sortasi) tembakau Gudang Sampoerna Bondowoso cenderung fluktuatif. Dalam hal ini pengolahan (sortasi) tembakau tertinggi dicapai pada periode Pebruari 2015 yaitu sebesar 4.302 ton, sedangkan pengolahan (sortasi) tembakau terendah terjadi pada periode Oktober 2015 sebesar 782 Ton. Apabila dilihat dari realisasi pengolahan (sortasi) tembakau Gudang Sampoerna Bondowoso secara rata-rata masih di bawah target. Persentase realisasi pengolahan (sortasi) tembakau tertinggi terjadi pada periode Pebruari 2015 yaitu sebesar 143,40% dan terendah terjadi pada periode Juni 2016 yaitu sebesar 45,56%. Belum tercapainya target pengolahan (sortasi) tembakau Gudang Sampoerna Bondowoso menjadi salah satu indikasi bahwa kinerja karyawan dinilai belum optimal.

Gambaran mengenai disiplin kerja salah satunya dapat dilihat dari data presensi karyawan Gudang Sampoerna Bondowoso Tahun 2016 berikut.

Tabel 1.2 Data Presensi Karyawan Gudang Sampoerna Bondowoso Tahun 2016

Periode	Masuk Kerja (%)	Sakit (%)	Cuti (%)	Tanpa Ijin (%)
Januari	91,18	5,88	0,00	2,94
Pebruari	89,71	4,41	0,00	5,88
Maret	88,24	2,94	1,47	7,35
April	85,29	4,41	2,94	7,35
Mei	80,88	8,82	2,94	7,35
Juni	95,59	2,94	0,00	1,47
Juli	85,29	5,88	2,94	5,88
Agustus	86,76	4,41	1,47	7,35

Sumber: Gudang Sampoerna Bondowoso, tahun 2016

Berdasarkan data absensi pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran atau presensi karyawan masih belum memenuhi tuntutan perusahaan. Perusahaan menuntut agar semua karyawan tingkat presensinya rendah, guna mendapatkan hasil produksi yang ditargetkan oleh perusahaan. Menurut Winaya (2001), rata-rata tingkat presensi 1% per bulan dianggap sangat baik, 2 sampai 3% per bulan masih dianggap baik, sedangkan rata-rata tingkat presensi yang mencapai 4% sampai 15% per bulan buruk, lebih dari 15% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk dalam suatu organisasi. Hasil persentase tingkat presensi karyawan pada perusahaan diatas 10% yang merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam disiplin kerja karyawan.

Dengan berbagai macam kompensasi yang diberikan kepada karyawan, apakah sistem kompensasi yang diterapkan Gudang Sampoerna Bondowoso telah mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, masih rendahnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan Gudang Sampoerna Bondowoso memerlukan upaya nyata dalam penegakan disiplin kerja, sehingga diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan pemikiran tersebut, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Gudang Sampoerna Bondowoso”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gudang Sampoerna Bondowoso?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gudang Sampoerna Bondowoso?
3. Apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Sampoerna Bondowoso?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Gudang Sampoerna Bondowoso.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang Sampoerna Bondowoso.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Sampoerna Bondowoso.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Gudang Sampoerna Bondowoso, sebagai pemberi masukan atau acuan untuk perusahaan agar mampu mengambil kebijakan yang lebih baik dan berhasil mencapai tujuan awal yang sudah direncanakan.
2. Prodi Manajemen dan Fakultas Ekonomi, sebagai acuan untuk menciptakan karya-karya selanjutnya yang lebih banyak menghasilkan manfaat.
3. Peneliti, sebagai referensi untuk menambah ilmu, wawasan, serta pengalaman.