

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Menuju era globalisasi, perusahaan dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Tidak dapat dipungkiri bahwa bisnis textile saat ini merupakan bisnis yang paling tinggi tingkat persaingannya. Dengan perkiraan pertumbuhan properti tersebut, mendorong pesaing semakin ketat sehingga perusahaan harus melakukan penyesuaian terhadap pasar yang semakin berkembang pesat dan mengikuti trend serta gaya hidup. Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Rachmawati dan Daryanto (2013), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja juga akan berpengaruh pada peningkatan kualitas output SDM yang dihasilkan dalam proses.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kompensasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Tjutju dan Suwatno mengemukakan bahwa kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan bekerja lebih baik. Tjutju dan Suwatno juga mengemukakan, besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi dan besar kecilnya kompensasi juga menggambarkan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi (Barnawi dan Arifin, 2012). Menurut Hasibuan (2009), kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct-compensation*) berupa gaji, upah, dan upah instensif dan kompensasi tidak langsung berupa pujian ataupun penghargaan.

Didalam produksinya PT. Iskandar Indah Printing Textile menggunakan faktor-faktor produksi meliputi bahan baku, tenaga kerja, modal, dan teknologi tertentu. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi tinggi rendahnya kualitas produk yang dihasilkan, sehingga memerlukan pengendalian atau pengawasan kualitas untuk menghasilkan produk yang

berkualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hasil produksi yang baik merupakan tujuan utama PT. Iskandar Indah Printing Textile untuk mempertahankan dan memperluas pasar bisnis didalam negeri maupun di luar negeri. Dalam pemenuhan standar kualitas, PT. Iskandar Indah Printing Textile telah menetapkan standar kualitas produk yang dihasilkan harus memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. Standar kualitas yang ditetapkan oleh PT. Iskandar Indah Printing Textile untuk hasil produknya yaitu kain grey antara lain tidak putus lusi, tidak putus pakan, tidak dobel lusi, tidak dobel pakan, tepi tidak sobek-sobek, tebal lapisan sama, dan penenunan urut. Khusus untuk kain grey, perusahaan ini menetapkan batas toleransi sebesar 0,5%.

Kompensasi Menurut Hasibuan (2000) mengartikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu usaha untuk mencapai tujuan organisasi adalah sikap disiplin. Untuk menjelaskan disiplin kerja, maka perlu diketahui pengertiannya melalui teori para ahli organisasi dan manajemen. Menurut pandangan masyarakat pada umumnya, patuh pada peraturan atau hukum yang ada. Kata disiplin berasal dari bahasa latin diciplina, yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan, dan kerohanian.

As.Munandar (Bahrodin,2007), disiplin adalah bentuk ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Sun Tzu (Bahrodin,2007) segala

macam kebijaksanaan itu tidak mempunyai arti apabila tidak didukung dengan disiplin para pelaksanaannya. Disiplin kerja karyawan menurut Ali Imron (1995) adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran - pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya atau, teman sejawatnya secara keseluruhan. Siswanto Sastro hadiwiryo (2005) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan menggunakan judul: **“Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Pada Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta).**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile ?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile ?

3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile.
2. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Secara Teoritis :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia. Tentang kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya bagi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan bagi calon karyawan yang akan bekerja

Praktis :

1. Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi penyusun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dijadikan bahan acuan bagi penelitian-penelitian yang relevan dimasa-masa akan datang.
3. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawan. Perusahaan juga diharapkan mampu mengelola sarana prasarana yang baik demi kelancaran kegiatan perusahaan.