

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kopi merupakan sebuah minuman yang di kenal memiliki rasa dan aroma yang khas. Saat ini kopi sudah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat zaman sekarang dalam berkomunikasi. Menurut Nugroho (2009:217-218),Sebagian besar (95%) dari luas tanaman kopi merupakan perkebunan rakyat dan sisanya diusahakan oleh perkebunan besar. Kopi sebagai komoditi ekspor dengan nomor urutan ke empat, namun masih didominasi dalam bentuk produk primer. Kebanyakan varitas kopi di Indonesia adalah jenis Robusta. Di sisi lain kecenderungan meningkatnya permintaan kopi berkualitas tinggi dengan citarasa yang diminati konsumen.

Minum kopi kini sudah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat zaman sekarang, biasanya kopi banyak di minati di kalangan kaum pria dewasa. kini kopi sudah banyak di minati para kaum perempuan. Dengan gaya minum kopi saat acara rapat, pertemuan bisnis, reuni, kengan sambil menikmati minum kopi. Tidak hanya itu sejumlah tempat minum kopi pun didesain secara khusus, sehingga dalam minum kopi kini lebih bersuasana, maka dalam hal ini membuat tren minum kopi terus meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dalam usaha berbagai bidang. Pada saat ini banyak produsen kopi lokal Indonesia sangat ketat dalam persaingan menarik minat masyarakat terhadap produk lokal Indonesia

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.

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.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009:113).

Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2012:118).

Di samping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan

dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.

Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2012:193,194).

TUKU'OKOPI Banjarmasin memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusia nya maupun output yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, idealnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, kemudian untuk memperoleh karyawan yang berkualitas perusahaan juga harus mencanangkan program kompensasi yang menarik agar calon karyawan yang akan datang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Adanya peranan pimpinan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

TUKU'OKOPI Banjarmasin sebagai suatu perusahaan besar tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian *output* secara maksimal. Memperhatikan dari rendahnya tingkat kinerja diatas juga terjadi pada TUKU'OKOPI mengenai beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh TUKU'OKOPI yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa serta fasilitas yaitu berupa kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan di atas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh TUKU'OKOPI saat ini masih terbilang rendah yaitu berdasarkan informasi awal dari hasil wawancara HRD TUKU'OKOPI yaitu sebagai berikut:

1. Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan.
2. Masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta

3. Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi

Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Kehadiran

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan	
		Terlambat	Izin
Jan	31	4	2
Feb	31	1	3
Mar	31	3	1
Apr	31	2	2
Mei	31	1	4
Jun	31	5	1
Jul	31	3	2
Ags	31	4	3
Sep	31	3	3
Okt	31	4	1
Nov	31	3	4
Des	31	5	2

Sumber : TUKU'OKOPI, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas secara umum kinerja karyawan TUKU'OKOPI dalam tahun 2024 masih kurang disiplin karena karyawan yang datang terlambat dan izin meningkat setiap bulannya. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor antara lain, ketegasan, keadilan, pengawasan intrinsik, hukum yang bersifat menghukum, teladan kepemimpinan, dan hubungan antar manusia yang memengaruhi disiplin pegawai. Oleh karena itu sangat penting untuk dilakukan evaluasi faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan.

Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan TUKU'OKOPI masih rendah. Untuk memperkuat mengenai penelitian

ini maka peneliti mencantumkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Tunas Hijau Samarinda, yaitu menyimpulkan hasil bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010) mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan menyimpulkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, dan variabel disiplin kerja memiliki kolerasi tinggi terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian serupa dengan objek yang berbeda, melalui judul penelitian: “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan TUKU’oKOPI Banjarmasin).”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada TUKU'oKOPI Banjarmasin.
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada TUKU'oKOPI Banjarmasin.
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada TUKU'oKOPI Banjarmasin.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada TUKU'oKOPI Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada TUKU'oKOPI Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada TUKU'oKOPI Banjarmasin.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan TUKU'oKOPI, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya

mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.