

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Kinerja karyawan mempengaruhi banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama. Karyawan sering menunda-nunda pekerjaan akibat lamanya proses kerja yang selalu tidak tepat waktu dan akan menghambat pekerjaan pada bagian kinerja karyawan yang lain. Banyaknya karyawan yang masih sering terlambat dan tidak masuk kerja berdampak pada pengurangan jam kerja yang menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan menurun (Lutfi Nurmahana, 2022:238 ).

Peningkatan kinerja karyawan juga harus memperhatikan hak dan kewajiban karyawan seperti pemberian kompensasi yang layak dan wajar serta memenuhi kewajiban seperti Gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun merupakan faktor penting bagi karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi. Keberadaan besaran serta komposisi gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun yang diterima oleh karyawan yang bekerja di sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan (siagian, 2020: 57).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Novia Ruth Silaen, 2021:2). Agar bisa mencapai kinerja yang tinggi pimpinan harus bekerja keras dalam hal disiplin kerja dan kompensasi pada karyawan. Hilangnya disiplin dan kompensasi kerja akan berpengaruh terhadap efisien kerja dan efektivitas kerja tugas pekerjaan. Dengan dimunculkan kedisiplinan maka sangat diharapkan para karyawan akan melakukan pekerjaan mereka seefektif mungkin.

Budidaya udang vaname dipilih oleh peneliti untuk dijadikan objek penelitian karena dipandang dari segi ekonomis, udang vaname memiliki prospek ekonomis yang tinggi hal ini disebabkan udang tersebut memiliki prospek dan profit yang menjanjikan serta salah satu komoditas primadona di sub sektor perikanan yang di harapkan dapat meningkatkan devisa negara. Dilansir dari data Badan Pusat Statistik (BPS) nilai rata-rata perdagangan udang nasional sejak tahun 2017-2021 mencapai 4,34 miliar USD. Oleh karena itu, nilai komersial yang terbukti menjanjikan dari usaha budidaya udang nasional salah satunya jenis udang vaname menjadikan andalan sektor perikanan budidaya dan menjadi prioritas pengembangan akuakultur di Indonesia untuk meningkatkan perekonomian nasional.

**Tabel 1. 1 Data Produksi Udang Vaname di Indonesia**

<b>Tahun</b>	<b>Volume (Ton)</b>	<b>Nilai (USD)</b>
2018	197.430	1.742.120
2019	517.397	2.318.080.000
2020	911.200	104.000.000.000 0
2021	1.210.000	5.069.440.000

Sumber : Statistik Kementerian Kelautan 2018-2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menurut data Kementerian Kelautan dan Perikanan menyatakan bahwa pada tahun 2018 tercatat volume ekspor udang sebesar 197.430 ton, dengan nilai USD 1.742.120 (KKP, 2019). Pada tahun 2019 tercatat produksi udang mengalami kenaikan sebesar 517.397 ton dengan nilai produksi USD 2.318.080.000. Pada tahun 2020, udang menjadi komoditas dengan jumlah ekspor terbanyak yaitu 911,2 ribu ton dengan nilai 104 miliar USD. Sehingga udang memberikan kontribusi terhadap total volume ekspor hasil perikanan sebesar 18,95% (KKP, 2020). Sementara itu, dilansir dari Data Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) produksi udang pada tahun 2021 mencapai 1,21 juta ton dengan nilai USD 104 miliar (KKP, 2022).

**Tabel 1. 2 Data Nilai Poduksi Budidaya Udang Vaname Berdasarkan Provinsi**

<b>Provinsi</b>	<b>Nilai Produksi (Ton)</b>
Lampung	68.650
Kep. Bangka Belitung	5.039
Kep. Riau	34
Dki Jakarta	174
<b>Jawa Barat</b>	<b>136.808</b>
Jawa Tengah	35.210
Di Yogyakarta	3.591
Jawa Timur	104.616
Banten	2.589

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa provinsi Jawa Barat menjadi provinsi yang memproduksi udang terbesar sebesar 136.808 ton di tahun 2019. Namun terdapat beberapa kabupaten/kota yang memiliki hasil produksi yang kecil.

Berikut data produksi budidaya udang vaname di kabupaten/kota :

**Tabel 1. 3 Produksi Budidaya Udang Vaname Berdasarkan Kabupaten/Kota di Jawa Barat**

<b>Kota/Kabupaten</b>	<b>Produksi (Ton)</b>
Indramayu	54.861,83
<b>Subang</b>	<b>4.039,6</b>
Karawang	44.090,38
Cirebon	8.673,63

Sumber : data.jabarprov, 2018

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kabupaten subang menjadi kabupaten yang memproduksi udang terkecil dengan total 4.039,6 ton pada tahun 2018. Salah satu perusahaan budidaya udang vaname di kabupaten subang adalah CV Makmur jaya. Terdapat data perusahaan budidaya udang vaname kabupaten subang tahun 2019 yang dapat dilihat dalam tabel 1.4 berikut :

**Tabel 1. 4 Data Nilai Produksi Perusahaan di Kabupaten Subang Tahun 2019**

No	Perusahaan	Nilai Produksi (Ton)
1.	CV Mina Ceria	5.460
2.	Perum perindo	3.000
3.	PT Central Proteinna	4.900
4.	CV Makmur Jaya	2.600

Sumber : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa CV Makmur Jaya memiliki jumlah nilai produksi terendah dari beberapa perusahaan sejenis, kurangnya pengelolaan dengan baik yang mengakibatkan sedikitnya produksi yang dihasilkan. Hal tersebut dapat mengindikasikan salah satunya bahwa kinerja karyawan pada CV Makmur Jaya belum mencapai target yang maksimal, tentunya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Makmur Jaya diperlukan adanya dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan dan meningkatkan keterlibatan karyawan di organisasi agar karyawan dapat memberikan hasil kerja secara maksimal kepada perusahaan.

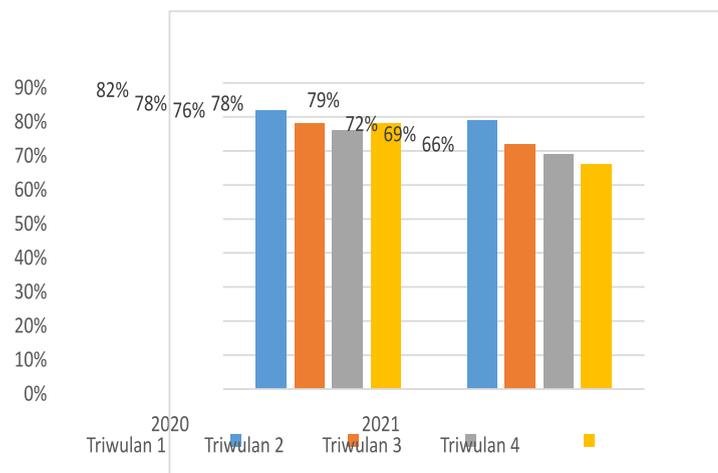
Untuk mencapainya dibutuhkan kualitas pelayanan yang baik dan stabil serta kerja sama yang solid antara karyawan manajerial maupun non manajerial, sehingga peran dari sumber daya manusia sangat penting sekali. Maka dari itu diperlukan penilaian kinerja agar dapat mengetahui bagaimana kualitas kerja dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut adalah standar penilaian kinerja karyawan pada CV Makmur Jaya :

**Tabel 1. 5  
Standar Penilaian Kinerja Karyawan**

No	Nilai %	Kategori
1	91-100	Sangat baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	0-50	Sangat kurang

Sumber : HRD CV Makmur Jaya

Berdasarkan tabel 1.5 standar penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai 91-100 termasuk kategori yang sangat sangat baik. Sedangkan nilai 050 sangat kurang. Kinerja karyawan untuk hasil penilaiannya dapat menjadi tolak ukur apakah kinerja karyawan tersebut dalam kondisi yang baik atau buruk, dimana tingkat kualitasnya tersebut menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap ketahanan instansi dalam bersaing seperti pada fenomena sekarang ini. Berikut ini merupakan data penilaian kinerja karyawan CV Makmur Jaya:



**Gambar 1. 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Di CV Makmur Jaya 2020-2021**

Sumber : HRD CV Makmur Jaya

Berdasarkan Gambar 1.1 Menunjukkan pada nilai dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan CV Makmur Jaya pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan. Kinerja karyawan di CV Makmur Jaya pada tahun 2020 pada triwulan ke 1 sebesar 82%, pada triwulan ke 2 pencapaian penilaian kinerja sebesar 78% dan pada triwulan ke 3 dan ke 4 pencapaian penilaian kinerja karyawan sebesar 76% dan 78% serta pada tahun 2021 pencapaian kinerja karyawan pada triwulan ke 1 sebesar 79%, pada triwulan ke 2 pencapaian kinerja karyawan sebesar 72% dan pada triwulan ke 3 dan ke 4 pencapaian kinerja karyawan sebesar 69% dan 66%. Penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan

tentunya dapat terjadi disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari dalam diri maupun berasal dari lingkungan dalam perusahaan.

Dari hasil data di atas, peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berdasarkan hasil olah data kuesioner pra-survey (2023) terdapat faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di CV Makmur Jaya pada tahun 2023 dalam Tabel 1.6 berikut :

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan CV Makmur Jaya**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Ratarata
		STS	ST	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kinerja Karyawan	Kuantitas	0	6	13	10	1	96	3.20
	Kualitas	1	7	13	7	2	92	3.07
	Kerjasama	0	8	18	4	0	86	2.87
	Tanggungjawab	0	7	16	7	0	90	3.00
	Inisiatif	0	10	9	10	1	92	3.07
<b>Jumlah</b>							<b>268</b>	<b>8.93</b>
<b>Skor Rata-rata Kinerja Karyawan</b>							<b>2.98</b>	

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.6 Kinerja Karyawan di CV Makmur Jaya menunjukkan skor rata-rata pada kinerja karyawan sebesar 2,98 yang mana skor tersebut belum sesuai dengan standar garis kontinum. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan cenderung memiliki kriteria yang masih kurang baik. Adapun pada dimensi kerjasama memiliki nilai di bawah skor rata-rata yaitu 2,87 yang menunjukkan antar karyawan masih kurang kompak dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam hal ini untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor yang paling dominan menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan di CV Makmur Jaya, maka peneliti melakukan pra-survey. Pra-survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi empat dimensi dari variabel disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, kuesioner

dibagikan kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berikut pra-survey variable disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Makmur Jaya dalam Tabel 1.7 :

**Tabel 1. 7 Hasil Pra Survey Mengenai Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada CV Makmur Jaya**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Ratarata
		STS	ST	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Disiplin kerja	Tingkat absensi	0	8	11	11	0	93	3.10
	Mematuhi peraturan perusahaan	0	11	16	3	0	82	2.73
	Penggunaan waktu secara efektif	1	17	9	3	0	74	2.47
	Tanggungjawab	0	11	12	7	0	86	2.87
<b>Jumlah</b>							<b>335</b>	<b>11.17</b>
<b>Skor Rata-rata Disiplin Kerja</b>							<b>2.79</b>	

Sumber : Hasil olah data Penulis, 2023

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.7 Disiplin kerja di CV Makmur Jaya menunjukkan skor rata-rata sebesar 2,79 yang mana skor tersebut belum sesuai dengan standar garis kontinum. Hal ini menunjukkan disiplin kerja cenderung memiliki kriteria yang masih kurang baik. Adapun pada dimensi mematuhi aturan perusahaan memiliki nilai skor rata-rata yaitu 2,73 yang menunjukkan masih ada karyawan yang belum mematuhi peraturan perusahaan dan pada dimensi penggunaan waktu secara efektif memiliki nilai di bawah skor rata-rata yaitu 2,47 yang menunjukkan masih ada karyawan yang belum bisa menggunakan waktu secara efektif.

Sebuah perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap yang disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya bagi

sebuah perusahaan (Pelni et al., 2021:23). Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan (Cahyo Tri Anggoro, 2022:41).

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Perusahaan untuk menjaga kedisiplinan bagi karyawan perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi dapat berupa teguran, peringatan atau hal lain yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan pegawai terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga teguran ini dapat membuat pegawai benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin dalam bekerja.

Hasil wawancara juga ditemukan adanya masalah pada disiplin kerja pegawai, seperti keterlambatan datang kerja oleh pegawai, yang artinya CV Makmur Jaya masih kurang peduli terhadap disiplin kerja yang diatur atau ditetapkan perusahaan. Peneliti juga menemukan masalah dari hasil wawancara dengan pimpinan bagian SDM dimana pegawai masih kurang disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan

sehingga pekerjaan terlambat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, maka ini menjadi permasalahan serius yang harus diperhatikan perusahaan. Berikut adalah data absensi karyawan pada CV Makmur Jaya:

**Tabel 1. 8 Data Absensi Karyawan CV Makmur Jaya**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
Maret	68	7	4		65
April	68	3	2		78
Mei	68	1	3	1	55
Juni	68	3	3		60
Juli	68	6	5		84
Agustus	68	7	1		59
September	68	5	6		60
Oktober	68	4	3	1	77
November	68	3	2		57
Desember	68	4	2		85
Januari	68	5	1		79
Februari	68	3	3	1	77
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>779</b>

Sumber : HRD CV Makmur Jaya

Dari Tabel 1.8 diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan CV Makmur Jaya sangat tinggi setiap bulannya, sehingga mencapai total 779 kali. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat disetiap harinya dan di jumlahkan pada setiap bulannya. Jumlah keterlambatan paling tinggi yaitu pada bulan desember hingga mencapai sebanyak 85 kali. Kemudian tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 35 orang dan absen karena sakit sebanyak 48 orang selama setahun. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa sebanyak 3 kali. Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya. Dengan demikian disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan CV Makmur Jaya masih rendah.

Selain disiplin kerja, kompensasi juga mempengaruhi kinerja perusahaan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Novia Ruth Silaen (2022:101) kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Kompensasi merupakan hak setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan, dengan pemberian kompensasi diharapkan karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggungjawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Hasil kerja yang baik dapat menjadi tolak ukur suatu perusahaan memberikan kompensasi atau bayaran dalam bentuk keuangan (finansial) yang baik juga terhadap seorang karyawan. Tidak hanya sebatas balas jasa dalam bentuk keuangan, untuk meningkatkan kinerjanya tentu karyawan membutuhkan kenyamanan selama bekerja, fasilitas di lingkungan kantor pun dapat menjadi kompensasi secara tidak langsung kepada karyawan yang telah berkomitmen untuk menyalurkan pengetahuan, ide, waktu, dan sebagainya untuk kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi perusahaan atau organisasi (Novia Ruth Silaen, 2021:92).

Dalam hal ini untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor yang paling dominan menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan di CV Makmur Jaya, maka peneliti melakukan pra-survey. Pra-survey dilakukan dengan menyebar kuesioner yang berisi empat dimensi dari variabel kompensasi pegawai yang mempengaruhi kinerja karyawan, kuesioner

dibagikan kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berikut pra-survey variable kompensasi pegawai yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Makmur Jaya dalam Tabel 1.9 :

**Tabel 1. 9 Hasil Pra Survey Kompensasi Pegawai yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada CV Makmur Jaya**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Ratarata
		STS	ST	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kompensasi pegawai	Upah	2	10	13	5	0	81	2.70
	Insentif	3	18	5	4	0	70	2.33
	Tunjangan	1	12	9	8	0	84	2.80
	Fasilitas	0	11	13	6	0	85	2.83
<b>Jumlah</b>							<b>320</b>	<b>10.67</b>
<b>Skor Rata-rata Kompensasi Pegawai</b>							<b>2.67</b>	

Sumber : Hasil olah data Penulis, 2023

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.9 Kompensasi pegawai di CV Makmur Jaya menunjukkan skor rata-rata sebesar 2,67 yang mana skor tersebut belum sesuai dengan standar garis kontinum. Hal ini menunjukkan kompensasi pegawai cenderung memiliki kriteria yang masih kurang baik. Adapun pada dimensi upah memiliki nilai di bawah skor rata-rata yaitu 2,33 yang menunjukkan masih ada karyawan yang belum puas dengan insentif yang diberikan perusahaan.

Kompensasi menjadi salah satu faktor terpenting dalam memotivasi seseorang dalam meningkatkan kinerja pegawai (Suherman, 2021:76). Aspek pemberian kompensasi bagaikan salah satu motif untuk karyawan dalam berusaha. Kompensasi yang diberikan untuk karyawan sebagai kewajiban perusahaan memenuhi tepat waktu, adil serta bersumber pada hasil kerja. Hingga dari itu, kompensasi tidak cuma mempengaruhi buat kelangsungan hidup suatu perusahaan, akan tetapi kompensasi dapat memberikan sebuah motivasi atau tujuan bagi karyawan untuk ikut serta dalam meningkatkan kemampuan individu masingmasing (Ardiana et al., 2018:66).

Upaya yang dapat dilakukan organisasi mengingat mendorong pekerja melalui penggunaan upah sesuai dengan kapasitasnya sehingga pemenuhan pekerjaan tercapai, perwakilan yang merasa terpenuhi akan lebih tabah dan pameran mereka akan meningkat dalam organisasi. Pemenuhan pekerjaan merupakan kondisi penting yang harus dimiliki oleh setiap perwakilan yang bekerja, dimana orang-orang dapat terhubung dengan tempat kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh semangat dan kesungguhan sehingga komitmen mereka untuk mencapai tujuan organisasi akan meningkat

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan salah satunya oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Apabila nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari karyawan, maka pada umumnya akan diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu naiknya produktivitas, atau kinerja karyawan. Berikut merupakan daftar gaji karyawan pada CV Makmur Jaya :

**Tabel 1. 10 Daftar Gaji CV Makmur Jaya**

<b>Jabatan</b>	<b>Gaji (Rp)</b>
Direktur	5.000.000
Manajer	4.000.000
Staff	2.700.000
Pekerja Lepas	1.500.000

Sumber : HRD CV Makmur Jaya

Berdasarkan Tabel 1.10 di atas merupakan data perkiraan dari pembulatan nominal rupiah upah atau gaji dari karyawan. Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi CV

Makmur Jaya jika dilihat dari indikator gaji atau upah pokok yang diterima. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah upah atau gaji tersebut apakah mengindikasikan kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan upah atau gaji yang diterima.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan manajer bagian Human Resource CV Makmur Jaya, menyebutkan bahwa masih ada beberapa tenaga kerja yang merasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan dan pada CV Makmur Jaya tidak terdapat tunjangan kesehatan, transportasi dan sebagainya. Okwudili dan Edeh (2017:29) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi diukur dari segi langsung dan tidak langsung yang akan meningkatkan kinerja karyawan dan tanggung jawab karyawan yaitu dengan memberikan hasil kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka sudah sepatutnya perusahaan memberikan perhatian bagi karyawan yang dapat bekerja dengan maksimal. Salah satu bentuk perhatian yang diberikan oleh perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kepentingan karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti jabarkan, maka peneliti memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian dengan judul

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV MAKMUR JAYA”**

**1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah merupakan salah satu proses yang penting dalam sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan inti permasalahan yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan

rumusan masalah penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mana pertanyaan tersebut mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah yang ada di CV Makmur Jaya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
  - a. Kurangnya kerja sama antar karyawan di tempat kerja.
2. Disiplin Kerja
  - a. Kurangnya kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan
  - b. Kurangnya kesadaran karyawan untuk menggunakan waktu secara efektif
3. Kompensasi
  - a. Kurangnya rasa puas karyawan terhadap insentif yang diberikan perusahaan

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin kerja di CV Makmur Jaya
2. Bagaimana Kompensasi Pegawai di CV Makmur Jaya
3. Bagaimana Kinerja karyawan di CV Makmur Jaya
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja karyawan di CV Makmur Jaya baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja di CV Makmur Jaya

2. Kompensasi pegawai di CV Maskmur Jaya
3. Kinerja karyawan di CV Makmur Jaya
4. Besarnya pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja Karyawan di CV Makmur Jaya baik secara simultan maupun parsial

### **1.3.1. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis.

### **1.3.2. Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh antara teori Disiplin kerja dan Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja karyawan.
3. Memberikan informasi tentang Disiplin kerja dan Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja karyawan yang mana dapat berguna untuk meningkatkan Kinerja dari karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.
5. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia

### **1.3.3. Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini penulis berusaha untuk memperoleh informasi tentang Disiplin kerja, Kompensasi Pegawai serta pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan di CV Makmur Jaya.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki Kinerja karyawan di CV Makmur Jaya.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam merubah pengetahuan, serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.