

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik. serangkaian perbaikan yang dilakukan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Mencapai tujuan suatu organisasi pengelolaan harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu suatu karyawan harus memberikan dampak positif kepada perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Hasibuan (2005:94) mengidentifikasi kinerja (prestasi kerja) sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Uraian faktor-faktor tersebut adalah (Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya, 2006:155): Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompensasi, Menurut (Simamora,2004:541) Kompensasi merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, menurut Mangkunegara (2007: 84) ada enam faktor yaitu faktor pemerintah, faktor Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai, Standard Biaya Hidup Pegawai, Ukuran Perbandingan Upah, Permintaan dan Persediaan, Kemampuan Membayar.

Selain variabel kompensasi, variabel Disiplin Kerja juga merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut

Siswanto (2006) “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kepemimpinan juga termasuk pada variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan menurut Kartono (2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang memiliki superioritas, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama, Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Menurut Suwatno (2001:161), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut : Faktor genetis Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya,

Faktor sosial adalah Faktor ini pada hakikatnya semua orang kemungkinan bisa menjadi pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya, Faktor bakat adalah Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang tersebut sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

Dari beberapa faktor yang telah dibahas diatas bahwa persaingan dibidang bisnis semakin hari semakin ketat, Agro teknik group adalah sebuah perusahaan berbentuk CV yang membawahi tiga sub perusahaan yang kesemuanya bergerak di bidang kelistrikan, instalasi, dan konstruksi jaringan. Terbentuk di tahun 2005 berdasarkan Akta Notaris Farah Fauzia Hanum, SH No. 80 Tanggal 25 Juni 2005, dibawah naungan Badan AKLI (Asosiasi Kontrakstor Listrik Indonesia) Agro Teknik menjadi partner resmi dari PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Tegal dalam mengerjakan konstruksi jaringan listrik perdesaan, pemasangan instalasi listrik, dll. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan semakin luasnya jaringan serta jangkauan yang dimiliki, serta sebuah sistem lelang secara online yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Area Tegal, CV. Agro Teknik mendirikan sub perusahaan yang pertama dengan tujuan untuk membantu dan mempermudah proses transaksi dan administrasi dalam melakukan proses lelang yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Area Tegal. persaingan usaha sekarang ini yang semakin ketat dan perkembangan yang mulai banyak apalagi perkembangan usaha pada CV yang ikut serta pada naungan PT.PLN (PERSERO) yang dapat bersaing

pada CV Agro Teknik ini tentu bukan masalah yang kecil, seorang pemimpin CV harus bisa meningkatkan atau menstabilkan posisi yang aman agar tidak kalahnya persaingan dengan CV yang baru. Hingga saat ini, CV. Agro Teknik telah berkembang dan melebarkan sayap tidak hanya dibidang pembangunan jaringan dan instalasi listrik, kami juga ikut berpartisipasi dalam penyediaan jasa tenaga kerja (outsourcing) untuk PT. PLN yang tersebar di 10 unit/Rayon di Tegal dan 2 unit/rayon di Purwokerto.

Pada CV. Agro Teknik yang menjadi masalah dalam perusahaan yaitu cara kerja karyawan yang masih kurang maksimal, pemberian Kompensasi yang kurang, disiplin kerja karyawan yang semakin menurun dan masalah Kepemimpinan yang cuek,tidak peduli kepada karyawannya dan akan berdampak pada kerja karyawan yang tidak memuaskan dimana seharusnya seorang pemimpin harus mengayomi karyawannya. Masalah yang serius dihadapi di CV. Agro Teknik yaitu masalah disiplin kerja karyawan yang terus menurun dan menjadi akibat kinerja karyawan tidak maksimal. Masalah yang timbul di CV. Agro Teknik telah menjadi masalah serius yang dihadapi perusahaan ataupun karyawannya, sehingga dengan terjadinya masalah tersebut dapat mengakibatkan kinerja karyawan pada CV. Agro Teknik yang menurun serta tidak maksimal.

Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil judul “Model Peningkatan Kinerja Karyawan melalui variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, serta

Kepemimpinan (Studi Kasus pada Karyawan CV. Agro Teknik Kota Tegal)

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan masalah penelitian, maka dapat dirumuskan pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan penulis dalam menulis karya ilmiah dan menganalisa permasalahan yang ada dilapangan.
2. Bagi bidang akademik, memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan untuk dijadikan bahan pembelajaran. Serta sebagai bahan

referensi dan data tambahan bagi penelitian-penelitian lainnya yang tertarik pada bidang kajian ini.

3. Bagi penelitian selanjutnya, sebagai sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya tentang topik ini.
4. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat berkontribusi penuh terhadap kemajuan perusahaan.