

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG.**

Globalisasi ekonomi, terutama sejak memasuki dekade 1980 an, sangat mempengaruhi perekonomian suatu bangsa di dunia , terutama bangsa-bangsa pada dunia ke tiga. Keadaan ini di perparah lagi dengan krisis moneter yang kembali melanda sejak pertengahan tahun 1997 dan hingga saat ini perkembangan pemulihannya sangat lambat dirasakan. Di satu sisi negara-negara maju tumbuh dan berkembang dengan pesat di era krisis ini, sementara negara-negara ketiga semakin terpuruk dan tertinggal .

Era globalisasi sebagai era tanpa batas yang di tandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia dunia memasuki negara lain dengan menawarkan keahliannya dan bilamana hal ini terus terjadi tanpa ada upaya yang bersungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya bangsa-bangsa yang membangun tetap akan tertinggal dan akan tetap tertinggal di landasan dengan tanpa memiliki peluang untuk maju, atau bersaing dengan bangsa-bangsa yang telah lebih dahulu maju.

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau di dorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan sangat dalam suatu perusahaan sangat di perlukan agar perusahaan dapat memiliki daya

saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Sukses atau tidaknya suatu perusahaan adalah dengan adanya pelayanan yang baik karena di dalam setiap usaha pasti memerlukan layanan sebagai alat pemuas kebutuhan sekalipun usaha itu sederhana. Tanpa ada layanan yang baik maka kegiatan usaha tersebut tidak akan bisa berkembang, sebab keberhasilan proses kelangsungan usaha tidak hanya bergantung dari peralatan canggih yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan masalah pelayanan yang mana hal ini tidak terlepas dari peranan sumber daya manusianya.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu diperlakukan secara baik, terarah dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat kedepan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan pesaing ataupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berkemampuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan secara seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Bekerja tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, gaji, serikat pekerja dan kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah

organisasi yang dapat meningkatkan sumber daya manusianya , karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan .

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kepemimpinan adalah sesuatu yang muncul dari dalam dan merupakan buah dari keputusan seseorang untuk mau menjadi pemimpin, baik bagi dirinya sendiri, bagi keluarganya, bagi lingkungan pekerjaannya, maupun bagi lingkungan sosial dan bahkan bagi negerinya . hal ini dikatakan dengan lugas oleh sang jenderal dari angkatan udara amerika serikat, General Ronal Fogleman, US Air Force :”you have to be wearing stars i dont think on your shouldhers or a title to be a leader . anybody who wants to raise his hand can be a leader any time (Teguh setiawan,2016:8)

Kepemimpinan adalah sebuah keputusan dan lebih merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang . kepemimpinan bukanlah jabatan atau gelar, melainkan sebuah kelahiran dari proses panjang perubahan dalam diri seseorang . ketika seseorang menemukan visi dan misi dalam hidupnya, ketika terjadi kedamaian dalam diri (inner peace) dan membentuk karakter bangunan yang kokoh, ketika setiap ucapan dan tindakannya mulai memberikan pengaruh kepada organisasinya, pada saat itulah seseorang lahir menjadi pemimpin sejati. (Teguh setiyawan,2016:8)

(Teori siagian (2002 dalam ITA 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangiannya. Nimran (2004 dalam ita 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti apa yang di kehendaki.

(Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi ,2012) mengemukakan budaya organisasi adalah apa yang di rasakan karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan.

Budaya sebagai “suatu pola teladan dari penerimaan dasar ketika ditemukan, atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai upaya belajar untuk mengatasi permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup lancar untuk menjadi mempertimbangkan yang sah dan oleh karena itu, untuk mengajarkan anggota yang baru sebagai cara yang benar untuk merasa, berfikir, dan merasakan hubungan dengan masalah. (Veithzal, 2012).

(Robbins (1996 (dalam Ita (2016) menjelaskan mengenai 3 (tiga) kekuatan untuk mempertahankan suatu budaya organisasi sebagai berikut :

1. Praktik seleksi, proses seleksi bertujuan mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dalam organisasi.
2. Manajemen puncak, tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya organisasi. Ucapan dan perilaku mereka dalam

melaksanakan norma-norma sangat berpengaruh terhadap anggota organisasi.

3. Sosialisasi, dimaksudkan agar para karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Proses sosialisasi ini meliputi tiga tahap yaitu tahap kedatangan, tahap pertemuan, dan tahap metamorfosis.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. (Veithzal Rivai, 2011:741).

Kompensasi karyawan meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau direct financial payments (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau indirect financial payments (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi pekerja). (Gary Dessler, 2016:417)

(Wibowo, 2011:352) menjelaskan pada dasarnya, upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standart kinerja yang telah ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan personal contract.

Upah biasanya diberikan pada pekerja tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara itu, gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi.

Upah dan gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Namun, untuk upah dapat lebih bervariasi tergantung dari jenis dan sifat pekerjaannya. Menurut waktunya, upah dapat di berikan dalam ukuran harian, mingguan, dua mingguan, dan sebagainya. Namun upah dapat pula diberikan atas dasar prestasi atau produksinya, seperti pembayaran upah per unit produksi atau jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesaikannya suatu unit pekerjaan tertentu.

Serikat pekerja adalah sistem sosial yang terbuka yang mengejar tujuan dan seringkali di pengaruhi oleh lingkungan luar. Serikat pekerja merupakan wadah bagi karyawan sebagai wahana untuk berpartisipasi dalam perusahaan. partisipasi karyawan dalam hubungannya dengan hubungan kerja dapat di lakukan secara langsung atau melalui sistem perwakilan dalam bentuk serikat pekerja sebab itu, partisipasi karyawan dalam hubungan kerja, juga merupakan perwujudan hak dan kebebasan karyawan berorganisasi dan mengeluarkan pendapat yang dijamin oleh konstiyusi dan undang-undang.

Kinerja dapat di definisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Sementara itu, pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja

berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.( Amstrong dan Barong (1998 dalam Wibowo( 2011)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yang dikemukakan (Amstrong dan Baron (1998 dalam Wibowo (2011).

1. Personal factors, di tunjukkan oleh tingkat ketrampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen dan individu.
2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual/ situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut (anwar prabu mangkunegara, 2013:67) istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya di capai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan PT.Maspion 1 sidoarjo khususnya di divisi stromking. Terdapat beberapa fenomena-fenomena

permasalahan yang berhubungan dengan cara memimpin organisasi yang tidak tepat terhadap karyawan, sehingga menimbulkan karyawan merasa tertekan, tidak dihargai, semangat bekerja berkurang dan lain-lain. Pada akhirnya dengan ketidaknyamanan kepemimpinan tersebut akan berpengaruh negatif terhadap proses produksi.

Kompensasi karyawan pada PT Maspion 1 Sidoarjo khususnya di divisi stromking unit alumunium banyak hal-hal yang harus di perbaiki mulai dari bonus ketika kita mencapai target, tidak pernah naik bahkan karyawan targetnya harus di naikkan dengan aturan bonus yang lama, setiap tanggal 31 karyawan tidak dibayar, sehingga menimbulkan kinerja karyawan yang buruk.

Serikat pekerja di PT. Maspion 1 sidoarjo kurang begitu aktif dalam menyampaikan aspirasi dan tuntutan karyawan kepada manajemen, sehingga karyawan bingung untuk menyampaikan aspirasi dan tuntutan mereka terhadap atasan. Pada akhirnya karyawan mencari serikat pekerja lain diluar yang jauh lebih keras sehingga bisa menimbulkan demo besar-besaran. Pada akhirnya berdampak negatif terhadap perusahaan.

Dari beberapa teori diatas, maka penelitian ini mengambil objek PT. Maspion 1 sidoarjo unit alumunium khususnya di divisi stromking. PT. Maspion 1 sidoarjo merupakan salah satu perusahaan besar yang bergrak di bidang memproduksi peralatan-peralatan rumah tangga. Dan didalamnya terdapat beberapa divisi. Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan . maka untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, setidaknya perusahaan selalu memperhatikan kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan serikat pekerja hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi tentang



**“pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, serikat pekerja terhadap kinerja karyawan PT. Maspion 1 Sidoarjo unit Aluminium Divisi Stromking”.**

## **1.2 Rumusan masalah**

Dari latar belakang penelitian yang telah di paparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah masalah yang ada sebagai berikut

1. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan serikat pekerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Maspion 1 unit Aluminium divisi stromking sidoarjo?
2. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan serikat pekerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Maspion 1 unit Aluminium divisi stromking sidoarjo ?
3. Antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan serikat pekerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT.Maspion 1 unit Aluminium divisi stromking sidoarjo ?

## **1.3 Tujuan peneliti**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan serikat pekerja terhadap kinerja karyawan PT.Maspion 1 unit Aluminium divisi Stromking Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan serikat pekerja terhadap kinerja karyawan PT.Maspion 1 unit Aluminium divisi Stromking Sidoarjo.

3. Untuk mengetahui secara dominan pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan serikat pekerja terhadap kinerja karyawan PT. Maspion 1 unit Aluminium divisi Stromking Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap aspek teoritis (keilmuan) dan aspek praktis (guna laksana) dapat tercapai sehingga hasil penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat di jadikan sebagai evaluasi kinerja dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

2. Bagi stie Mahardhika Surabaya

Sebagai tambahan perndaharaan kepustakaan karya ilmiah untuk melengkapi koleksi perpustakaan sehingga dapat menambah pengetahuan bagi mahasiswa yang ingin mengadakan pengkajian yang lebih luas tentang penelitian ini maupun penelitian lain yang berhubungan.

3. Bagi penulis.

Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan untuk pengalaman praktis dalam penulisan karya ilmiah, serta mengetahui secara langsung hasil yang di dapat khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, serikat pekerja terhadap kinerja karyawan PT. Maspion 1 unit Aluminium divisi stromking Sidoarjo.

4. Bagi masyarakat.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan, wawasan serta sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.