

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat memberikan keunggulan bagi sebuah organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang tak ternilai. Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peranan penting, misalnya sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produk yang unggul, sumber daya manusia yang dapat membuat inovasi yang kompetitif, sumber daya manusia yang dapat merancang dan mendesain produk dengan baik, serta sumber daya manusia yang dapat mengelola keuangan perusahaan secara efektif dan efisien (Mulyadi, 2016:1).

Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Bahkan sebuah perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang baik. SDM yang berkualitas akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, dan akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja dan termasuk proses pekerjaan berlangsung, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011:7). Sampai saat ini, sudah banyak para peneliti yang mengkaji mengenai faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ismail (2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh kelengkapan alat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelengkapan alat kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pareung, dkk (2015) melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara Trang (2013) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Indal Aluminium Industry, Tbk. adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1971 dengan kantor manajemen beralamat di Jalan Kembang Jepun Nomor 38-40 Surabaya. Sejak tahun 1994 perusahaan telah menjadi perusahaan publik dan sampai saat ini masih tercatat di Bursa Efek Indonesia. Kegiatan usaha perusahaan adalah pengolahan aluminium, yang kegiatan produksinya adalah mengelola bahan baku aluminium *ingot* (atau *billet*) menjadi aluminium ekstrusion profil yang banyak digunakan dalam industri konstruksi, peralatan rumah tangga, komponen elektronik/otomotif, dan sebagainya (Laporan Tahunan PT. Indal Aluminium Industry, Tbk. 2016:7).

Sama dengan bidang usaha yang lain, saat ini bisnis usaha aluminium pun juga dihadapkan pada tingkat persaingan yang tinggi baik pada pasar lokal maupun pada pasar ekspor. Sehingga PT. Indal Aluminium Industry, Tbk. dituntut untuk mampu bersaing ditengah persaingan tersebut dengan terus melakukan perbaikan disemua aspek terlebih pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki sehingga bisa menghasilkan kinerja yang terus meningkat pada tahun-tahun yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian yaitu "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. Bagian Gudang Produksi Di Sidoarjo.”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo?
- 2) Apakah Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo?
- 3) Manakah diantara Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo.
- 3) Untuk mengetahui diantara Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap

Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat:

1) Aspek akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah ilmu dan wawasan serta sebagai bahan studi kasus terkait dengan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) maupun bidang ilmu lainnya bagi peneliti pada khususnya dan bagi para akademisi pada umumnya.

2) Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi para peneliti lainnya yang bermaksud melakukan penelitian pada bidang yang sama, sekaligus bisa dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya..

3) Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi PT. Indal Aluminium Industry Tbk. pada khususnya dan bagi perusahaan-perusahaan lain secara umum sehingga bisa mengambil langkah-langkah strategis dalam melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai upaya peningkatan kinerja karyawannya.