

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu organisasi yang terdiri dari beberapa orang yang mana setiap orang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Untuk mencapai suatu tujuan setiap perusahaan harus memiliki beberapa faktor, antara lain faktor material, alat-alat penunjang dan sumber daya manusia. Dari ketiga faktor tersebut, faktor sumber daya manusia adalah faktor yang paling dominan bagi setiap perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan menggapai globalisasi serta kemajuan dalam persaingan bisnis yang semakin kompleks saat ini, setiap perusahaan mau tidak mau harus meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif. Sukses tidaknya suatu perusahaan tergantung dari kreativitas sumber daya manusia. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia.

Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan melalui peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan aktivitas kerja karyawan, perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang nantinya dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja. Faktor manusia menentukan kelangsungan hidup dari suatu perusahaan, sehingga tidak ada satupun perusahaan yang tidak melibatkan manusia dalam merealisasikan tujuannya. Karena manusia menjadi pelaku utama perusahaan, maka perlu mendapat perhatian khusus dibanding dengan yang lainnya. Sebagai faktor yang paling penting, manusia dengan kemampuan yang dimiliki dapat menjalankan

tugasnya, hal ini akan mempengaruhi berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka perusahaan yang ingin meningkatkan prestasi kerja guna memajukan perusahaan harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia.

Manusia sebagai karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa manusia sebagai karyawan suatu perusahaan tidak dapat berjalan. Mengingat pentingnya karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan, maka hendaklah pemimpin perusahaan senantiasa memberikan perhatian secara khusus kepada karyawan yang dimiliki. Karena untuk mencapai keberhasilan harus ada kerja sama yang baik dengan bawahannya. Menurut Rivai (dalam Megawati, 2012:6), pemimpin adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas - aktifitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Oleh karena itu kepemimpinan pada hakekatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan seni mempengaruhi, mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

Memberikan dorongan untuk menumbuhkan dan meningkatkan prestasi kerja dalam diri karyawan sangatlah penting, karena dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, faktor kepemimpinan karyawan sangatlah penting agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan dan mempunyai kewajiban menghormati dan mematuhi pemimpin perusahaan. Kepemimpinan adalah cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu

perusahaan untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Faktor kompensasi agar karyawan menjadi semangat dan bergairah sehingga mampu bekerja secara maksimal. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan dalam Munawir dkk, 2014:32). Dalam suatu organisasi pengaturan kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan (Martoyo dalam Munawir dkk, 2014:32).

Faktor disiplin kerja yaitu bagaimana karyawan yang bersangkutan menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan ditempat dia bekerja. Karyawan harus mengembangkan disiplin yang tinggi, karena dari tindakan yang disiplin itulah kinerja karyawan dapat terlihat. Disiplin disini juga dipengaruhi adanya pembagian kerja yang jelas dalam perusahaan dari atasan sampai dengan karyawan biasa dan pelaksanaan setiap karyawan dalam perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku (Rivai dalam Tongo, 2014:108). Dengan memperhatikan faktor tenaga kerja, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan dukungan yang cukup agar kepuasan kerja dapat tercapai, dan memberikan motivasi terhadap karyawan dan menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang nyaman dan menyenangkan. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa prestasi kerja setiap karyawan tidaklah sama.

Menurut Mangkunegara (2013 :67), “menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. PT. Mitra Central Asia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi farmasi (Distributor obat-obatan). Perusahaan tersebut beralamat di Jalan Raya Panjang jiwu 46-48, Ruko panji makmur blok b-7, Surabaya, Jawa Timur. Dalam kegiatan usahanya PT. Mitra Central Asia harus mampu beroperasi agar target penjualan dapat tercapai. Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh PT. Mitra Central Asia.

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh PT. Mitra Central Asia adalah tidak dapat tercapainya standar prestasi kerja karyawan yang ditetapkan di perusahaan tersebut. Data pencapaian prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Central Asia dapat dikatakan rendah karena berada dibawah standar prestasi kerja yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik. Namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan kepemimpinan

para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada diperusahaan.

Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan telah melakukan berbagai macam cara seperti pemberian gaji yang tepat waktu pada setiap bulan dan memberikan fasilitas yang dibutuhkannya. Namun disisi lain, dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada perusahaan ini terdapat kegiatan survey yang sering dijalani namun pemberian kompensasi secara finansial masih tergolong minim sehingga semangat kerja karyawan sedikit berkurang dalam menyelesaikan tugas dan beberapa karyawan yang kebutuhan sehari-harinya belum dapat terpenuhi dalam upah yang telah diterima.

Permasalahan disiplin kerja yang kurang seperti tidak masuk kerja (absen) dan terlambat masuk kerja. Jika permasalahan ini tidak diberikan solusi, maka bisa saja akan ditiru oleh karyawan-karyawan lain dan setiap karyawan menjadi tidak disiplin dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Bahkan dengan adanya permasalahan ini akan berdampak pada prestasi kerja karyawan jika dibiarkan secara berkelanjutan.

BerdasarkanBerdasarkan uraian mengenai kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Mitra Central Asia Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan yang terjadi maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Mitra Central Asia ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Mitra Central Asia ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Mitra Central Asia ?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Mitra Central Asia ?
5. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Mitra Central Asia ?
6. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mitra Central Asia ?
7. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mitra Central Asia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Mitra Central Asia.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Mitra Central Asia.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Mitra Central Asia.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Mitra Central Asia.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Mitra Central Asia.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mitra Central Asia.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mitra Central Asia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gambaran untuk menambah referensi pengetahuan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya. pada khususnya, serta peneliti pada umumnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

3. Aspek Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak perusahaan khususnya PT. Mitra Central Asia terhadap upaya peningkatan prestasi kerja karyawan ditinjau dari Gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja.