

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dapat dipandang sebagai sistem yang memproses masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output). Perusahaan mengolah masukan berupa sumber ekonomi yang nilainya lebih tinggi dari pada nilai masukan yang dikorbankan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan utama memperoleh keuntungan dari usaha yang dijalankan serta berusaha mempertahankan dan mengembangkan kelangsungan hidup dari usaha itu sendiri.

Dalam perkembangan suatu perusahaan, baik perusahaan tersebut jika ditinjau dari segi besar kecilnya skala usaha, merupakan perusahaan berskala kecil, menengah maupun besar, maka persoalan kualitas produk atau jasa perusahaan yang bersangkutan akan ikut menentukan pesat atau tidaknya perkembangan perusahaan tersebut. Bahkan di dalam situasi pemasaran persaingan yang semakin ketat, peranan kualitas produk perusahaan akan semakin besar di dalam kaitannya dengan perkembangan perusahaan. Kualitas output, baik produk atau jasa, dari suatu perusahaan tidak dapat diabaikan apabila perusahaan yang bersangkutan menginginkan terdapatnya perkembangan yang positif pada tahun-tahun yang akan datang. Perusahaan yang memproduksi tanpa memperhatikan kualitas produk atau jasa perusahaan sama saja dengan menghilangkan harapan masa depan perusahaan tersebut.

Sebuah perusahaan manufaktur yg berlokasi di tambak sawah waru, sidorajo sebagai produsen sandal menyadari akan pentingnya kualitas dari

produk yang dihasilkannya, mengingat semakin banyaknya industri sandal yang berkembang dan berkeinginan perusahaannya tetap jaya. Hal inilah yang menjadi latar belakang mengapa perusahaan tersebut harus bisa mengatur sumber daya manusia dan supaya kinerja karyawan selau meningkat.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu. Perusahaan yang berhasil akan menitikberatkan pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari pada individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu karyawan perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: kepemimpinan, kompensasi, disiplin, dan masih banyak lainnya.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Siagian dalam Sutrisno, 2010:215). Pemimpin dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting karena memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi setiap keputusan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai kinerja yang tinggi. 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, Amri, dan Majid, 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). Kompensasi inilah yang akan digunakan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan□kebutuhannya. Jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Disiplin adalah alat penggerak karyawan Terry (dalam Sutrisno 2015:87). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan suatu organisasi yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan itu 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.

Menurut (Ardana dkk, 2011: 134) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi□sanksinya. Sedangkan kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dijalankan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan

kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moehariono, 2012: 95)

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41)

Menurut pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Berdasarkan uraian mengenai kepemimpinan, kompensasi, disiplin, dan kinerja karyawan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ayeru Jaya Makmur di sidoarjo**”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayeru Jaya Makmur disidoarjo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayeru Jaya Makur disidoarjo?
3. Apakah Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayeru Jaya Makmur disidoarjo?
4. Apakah Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayeru Jaya Makmur disidoarjo?
5. Variabel manakah yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayeru Jaya Makmur disidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan meneliti pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayeru Jaya Makmur disidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan meneliti pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayeru Jaya Makur disidoarjo.

3. Untuk mengetahui dan meneliti pengaruh secara parsial disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV.Ayeru Jaya Makmur disidoarjo.
4. Untuk mengetahui dan meneliti pengaruh secara simultan kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV.Ayeru Jaya Makmur disidoarjo.
5. Untuk mengetahui dan meneliti variabel yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayeru Jaya Makmur disidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Dalam aspek teoritis: dapat menambah pengalaman dan pengembangan diri dalam penulisan ilmiah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat berguna dalam penelitian lebih lanjut mengenai peningkatan kinerja karyawan.
2. Dalam pengembangan ilmu pengetahuan: melalui penelitian ini akan membahas masalah yang muncul pada karyawan. Dengan mengusulkan hipotesis kinerja kerja karyawan. Selain itu juga dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan tentang kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin yang sedang dipelajari.
3. Dalam aspek praktis: peneliti menghasilkan penelitian ini dapat menambah khasanah dalam kumpulan hasil ilmiah dalam bentuk laporan skripsi dan pengimplementasian dalam dunia kerja bagi pihak yang bersangkutan.