

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi kini kian berlimpah perseroan dibidang yang sama sehingga muncul kompetisi di antara perseroan. Mulai dari persaingan di bidang teknologi dan pelayanan. Perusahaan membuat keduanya mudah diterapkan agar perusahaan menjadi pilihan utama bagi Client yang bekerja sama. Perihal itu, SDM yang dipunyai oleh perseroan mempunyai performa yang baik, hingga perseroan tersebut juga hendak memiliki nilai yang baik oleh *client* perusahaan tersebut.

PT. Tangguh Gada Pratama adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja meliputi; *security, cleaning service, house keeping, administration, and other port services* yang juga sudah mulai menerapkan industri 4.0, perusahaan ini memanfaatkan kecanggihan teknologi yang ada untuk melakukan pelayanan terbaik. Perusahaan ini memiliki nilai perusahaan yaitu *Profesional, Oriented to Customer, dan Safety* atau disingkat POS. Nilai perusahaan tersebut juga didukung dengan adanya kecanggihan teknologi seperti saat melakukan pemasaran dapat menggunakan Surat Elektronik (*E-Mail*), *WhatsApp*, atau aplikasi lainnya. Sistem keamanan juga didukung dengan alat – alat canggih seperti CCTV yang dapat diakses melalui laptop dan juga *handphone*, dimanapun dan kapanpun yang diinginkan. Hal ini dapat menjadi nilai positif tersendiri bagi perseroan supaya dapat berkompetisi bersama perseroan disektor yang sepadan.

Perihal itu, para direktur yang berkaitan wajib menetapkan ketetapan yang selaras bersama penggapaian maksud perseroan lewat

memakai sumber daya yang dipunya. Baik di produksi, pemasaran, keuangan, ataupun SDM. Faktor SDM ialah satu diantara sumber daya yang amat vital di suatu perseroan disebabkan tiap manusia mempunyai sifat, perilaku, gagasan serta kemauan beda. Maka dibutuhkan manajemen profesional guna mengontrol supaya tiap pihak yang bersangkutan mempunyai gagasan yang sepadan perihal penggapaian maksud perseroan.

Lazimnya, *Client* memakai servis perusahaan adalah untuk memenuhi kriteria karyawan yang dibutuhkan oleh pihak *client* dan juga mengurangi angka pengangguran karena membuka kesempatan kerja bagi masyarakat di Indonesia. PT. Tangguh Gada Pratama sebagai salah satu perusahaan swasta jadi satu diantara alternatif yang mampu dipakai rakyat.

PT. Tangguh Gada Pratama memiliki target omzet pada tahun 2019 sebesar Rp 2,6 Milyar, atau naik sebesar 7,69 persen dari tahun 2018 yang diperkirakan mencapai Rp 2,4 Milyar. Menurut Mochamad Faisal selaku Direktur PT. Tangguh Gada Pratama, peningkatan jumlah pendapatan sejalan dengan meningkatnya jumlah *client* bekerja sama dengan PT. Tangguh Gada Pratama. Perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan tersebut karena terdapatnya kenaikan bobot SDM.

Pegawai ialah satu diantara faktor terutama penentu kelajuan sebuah perseroan. Sesuai Thompson (dalam Robbins, 2010:264) bobot organisasi tergantung terhadap bobot individu yang ada di dalamnya. Guna memperoleh pegawai yang produktif serta berprestasi ketika bekerja, perseroan harus berupaya guna meningkatkan hal tersebut dengan cara memenuhi hak dan kewajiban perusahaan kepada karyawan, seperti memberikan kompensasi yang sesuai.

Dalam perjalanannya, kini PT. Tangguh Gada Pratama memiliki 30 *client* yang bekerja bersama perseroan yang berlokasi disemua wilayah Jawa Timur,

kebanyakan *client* adalah Dinas Kelautan dan Perikanan. Berdasarkan wawancara dengan Anton Wibowo selaku Manajer PT. Tangguh Gada Pratama mengungkapkan bahwa pengelolaan perusahaan terutama SDM yang baik dinilai cukup memberi dampak yang baik untuk kerja sama antar perseroan. Kinerja yang baik dari karyawan memberikan kepuasan tersendiri bagi perusahaan dan *client*.

Sesuai Siagian (2002), kinerja pegawai diberi dampak sejumlah faktor yakni kompensasi, *training* pegawai, lingkungan kerja, kultur kerja, kepemimpinan, dorongan, disiplin, serta kepuasan kerja. Penyerahan kompensasi yang selaras bersama capaian kerja, mampu menjadikan pegawai bekerja secara efektif serta efisien selaras bersama maksud yang hendak digapai perseroan dalam mengelola kompensasi

Berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan Anton Wibowo selaku manajer PT. Tangguh Gada Pratama, kompensasi yang diperoleh masing - masing karyawan memiliki jumlah yang relatif kecil dibandingkan dengan perusahaan besar lainnya. Hal tersebut disebabkan adanya kebijakan dari perusahaan tersebut.

Selain kompensasi, faktor kepemimpinan pula amat berdampak di kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan harus bisa memberi dorongan serta arahan yang baik bagi pegawainya supaya mereka mampu melaksanakan pekerjaan yang diberi perseroan bersama penuh tanggungjawab dan sesuai dengan bidang masing – masing yang dimiliki karyawan.

Seorang pemimpin harus mempunyai cara tersendiri untuk dapat melakukan koordinasi yang baik dengan bawahannya, maka hendak berlangsung korelasi yang baik antara pimpinan serta bawahan. Karyawan cenderung mengikuti atasannya, jika atasan tersebut dapat memberikan contoh yang baik dengan tidak datang terlambat saat bekerja, maka karyawan tersebut akan mengikuti begitu sebaliknya.

Menurut hasil wawancara yang saya dapatkan dari 5 karyawan yang berbeda, ada ketidaksukaan pada kepemimpinan PT. Tangguh Gada Pratama disebabkan direktur yang kurang tanggap ketika menyikapi keperluan karyawan, sehingga karyawan kurang merasa diperhatikan oleh pimpinan. Misalnya saat karyawan ingin ada pergantian monitor baru, pimpinan tidak langsung memberikan

Faktor lainnya yang berdampak pada kinerja pegawai ialah perilaku disiplin. Tidak ada perilaku disiplin dari pihak yang hingga pekerjaan yang ada di perusahaan akan terhambat. Disiplin kerja yang dimaksudkan adalah melakukan pekerjaan tepat waktu dengan datang ke kantor tidak terlambat, mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku, dan juga melakukan pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti, terdapat karyawan yang terlambat saat datang ke kantor. Dalam penerapannya, PT. Tangguh Gada Pratama telah memakai teknologi *finger print* guna meninjau taraf kedatangan karyawannya. Akan tetapi dalam kenyataannya terdapat sejumlah pegawai yang terlambat ketika bekerja serta juga tak melakukan izin saat berhalangan hadir ke tempat bekerja.

Selaku perseroan yang berkecimpung di sektor jasa, hingga amat esensial guna pegawai PT. Tangguh Gada Pratama untuk bersikap disiplin ketika bekerja untuk dapat memberi layanan yang terbaik pada perseroan. Perihal ini amat bermanfaat guna tergapainya maksud perseroan, pegawai, dan *client* yang bekerja sama dengan perusahaan.

Maka, peneliti melaksanakan studi ini disebabkan untuk mengetahui seberapa besarkah kompetensi, kepemimpinan, serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tangguh Gada Pratama. Sesuai perihal itu, hingga peneliti hendak melaksanakan studi yang bertitel: **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo.”**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang di atas, hingga mampu dibuat persoalan terkait studi ini, diantaranya:

1. Apakah kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersamaan berdampak pada kinerja karyawan di PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo?
2. Apakah kompensasi, kepemimpinan, serta disiplin kerja secara individual berdampak pada kinerja karyawan di PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo?
3. Di antara kompensasi, kepemimpinan, serta disiplin kerja mana yang berdampak dominan pada kinerja karyawan di PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Selaras bersama perumusan persoalan sebelumnya, studi ini bermaksud guna:

1. Menguji serta menganalisis kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersamaan berdampak pada kinerja karyawan di PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo.
2. Menguji dan menganalisis kompensasi, kepemimpinan, serta disiplin kerja secara parsial berdampak pada kinerja karyawan di PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo
3. Mengetahui di antara kompensasi, kepemimpinan, serta disiplin kerja mana yang berdampak dominan pada kinerja karyawan di PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara Akademis

1. Studi ini dicitakan mampu memberi kontribusi terhadap ilmu pengetahuan tentang dampak kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.
2. Riset ini dicitakan mampu memberi kontribusi pada peneliti selanjutnya dalam melakukan pengembangan ilmu pengetahuan berhubungan bersama dampak kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Secara Empiris

1. Studi ini diharapkan mampu memberi informasi yang mampu dipakai selaku material pertimbangan guna usaha menaikkan kinerja pegawai lewat menaikkan kompensasi, kepemimpinan yang baik, serta disiplin pekerjaan karyawan yang baik di perusahaan.
2. Studi ini diharapkan mampu memberi partisipasi terhadap perseroan lain di usaha menaikkan performa pegawai lewat kenaikan kompensasi, kepemimpinan yang baik, serta disiplin pekerjaan karyawan yang baik di perusahaan tempat bekerja.