

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa globalisasi serta kompetisi perdagangan yang sangat ketat, sumber daya manusia ialah modal utama perusahaan, selaku arah serta pihak dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya perusahaan sendiri misalnya; modal, teknik beserta mesin tidak dapat menghasilkan secara optimal kecuali kinerjanya ditunjang dengan SDM yang dioptimalkan. SDM sebagai unsur utama sebuah bisnis. Supaya pekerjaan dapat berdiri dengan sempurna, perlu mempunyai karyawan berkualitas pada perusahaan dan berusaha mengelola pekerjaan semaksimalnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. SDM menjadi bagian aset utama pada sebuah perusahaan yang sanggup menyampaikan kontribusi yang sangat berharga bagi strategi penggapaian tujuan bisnis. Utamanya kontribusi sumber daya manusia pada proses produksi dapat diperhatikan dimana organisasi jika mempunyai bisnis keuangan yang kuat, bahan baku yang cukup serta teknologi terkini, tetapi tidak memiliki SDM yang sempurna, menjadikan system produksi tidak berjalan. Bagi Mangkunegara (2016), "MSDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemantauan pengadaan, pemberian penghargaan, pengarahan serta pengalokasian pegawai untuk menggapai tujuan perusahaan".

Kinerja adalah unsur paling utama serta menarik, sebab terlihat seperti manfaat yang sangat penting. Maka dari itu, usaha dalam peningkatan kinerja karyawan ialah tantangan terbesar yang dihadapi manajemen, sebab kesuksesannya menggapai tujuan serta melanjutkan pekerjaan sangat

bergantung pada mutu SDM yang terlibat. Menurut definisi Sinambela (2017) kinerja karyawan diberi pengertian selaku keterampilan karyawan untuk memperlajari keterampilan tertentu. Kinerja karyawan sangat penting karena lewat kinerja, kita sanggup melihat bagaimana karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Lalu, standar yang jelas dan terukur harus ditetapkan serta dijadikan acuan. Kinerja pegawai ialah hasil yang digapai pegawai menurut standar tertentu yang berlaku untuk jabatan tertentu. Robbins (2015), lebih lanjut percaya bahwa menetapkan tujuan kinerja berarti bahwa tujuan yang ditetapkan tidak hanya bermanfaat pada penilaian kinerja akhir periode, tetapi juga bermanfaat dalam memantau alur kerja sepanjang periode tersebut. Kinerja pegawai ataupun pekerja ialah hasil kerja berdasarkan standar tertentu yang berlaku bagi pegawai dalam kegiatan khusus. Menurut Robbins (2015), kinerja karyawan merupakan fungsi melalui interaksi keterampilan serta motivasi. Menetapkan target kinerja tidak hanya membantu menetapkan target akhir satu periode waktu dan mengevaluasi kinerja, namun juga membantu proses kerja selama periode tersebut.

Masalah kinerja karyawan tidak hanya memengaruhi masalah karyawan, namun juga memengaruhi perusahaan. Perusahaan memberikan pelatihan, seminar, dll; tidak hanya sebagai kepentingan bisnis, tetapi sebagai kepentingan karyawan pula. Kinerja karyawan merupakan ekspresi melalui tugas yang dijalankan karyawan organisasi serta berfungsi selaku standar pengukuran kinerja yang baik untuk menggapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, kinerja merupakan alat utama untuk menggapai tujuan bisnis, sehingga diperlukan kerja keras untuk meningkatkan kinerja. Banyak studi empiris menunjukkan bahwa ada berbagai faktor yang memengaruhi prestasi kerja, antara lain; kompensasi (Fauzi, 2014), kepemimpinan (Ramadhany, 2017), dan disiplin kerja (Septiasari, 2017).

Kompensasi merupakan penjumlahan dari kerja pegawai, kompensasi sendiri dapat dibedakan menjadi 2 yaitu langsung serta tidak langsung. Kompensasi langsung mencakup upah, bonus/imbalan, dan komisi. Kompensasi tidak langsung termasuk pada upah hari raya serta tunjangan kesehatan (Ruky, 2015). Siagian (2016) percaya kan pentingnya mempertimbangkan

kepentingan organisasi beserta karyawan ketika merumuskan dan menerapkan system penghargaan. Rivai (2015) mencantumkan manajemen kompensasi yang efektif untuk beragam tujuan, termasuk mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai sikap yang diharapkan, mengelola dana dan mempertahankan status. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kompensasi ekonomi adalah pendapatan berupa dana yang didapat karyawan selaku balasan jasa yang diberikan kepada pemberi kerja/perusahaan.

Selain kompensasi, dibutuhkan kepemimpinan sempurna sebagai peningkatan kinerja pegawai (Ramadhany, 2017). Organisasi membutuhkan kepemimpinan untuk membimbing anggotanya mengelola organisasi dalam menggapai tujuan yang diharapkan. Bila pimpinan tidak mempunyai jiwa kepemimpinan yang sempurna, ia tidak mampu mengendalikan bawahannya sendiri. Kepemimpinan adalah proses individu atau kelompok memimpin dan memengaruhi tanggung jawab tertentu. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan ialah pengaruh antarpribadi yang terjadi pada keadaan khusus dan dikendalikan oleh sebuah system komunikasi dalam rangka menggapai tujuan atau tugas khusus. Kepemimpinan ialah keterampilan dalam memengaruhi perilaku orang lain, secara perorangan ataupun kelompok untuk menggapai tujuan. Keterampilan orang lain untuk mempunyai tujuan atau kemampuan dalam menggapai tujuan yang sudah ditentukan. Dengan ungkapan lain, dalam hal ini pimpinan ialah bertujuan memengaruhi karyawan atau bawahan untuk menggapai misi perusahaan. Pimpinan harus membangun ikatan pribadi beserta orang lain, tidak memenuhi kebutuhan mereka sendiri serta perlu menerima kegagalan. Tiap pimpinan perlu sadar bahwa orang lain mempunyai kemampuan untuk bertindak sebagai subjek daripada objek untuk menciptakan ikatan interpersonal yang efektif. Tugas terpenting seorang pimpinan adalah memutuskan bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam bisnis bukanlah kebetulan dan harus dilakukan dengan sempurna. Semakin tinggi posisi pemimpin bisnis, semakin sulit keputusan yang dibuat.

Faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja (Septiasari, 2017). Disiplin kerja adalah hal yang perlu dipelajari semua karyawan. Pelatihan staf diperlukan sesuai dengan

peraturan yang berlaku. Karyawan membutuhkan bimbingan dan nasihat untuk menetapkan aturan bisnis yang baik. Selanjutnya, perusahaan harus berusaha untuk memastikan bahwa aturan tersebut jelas, dapat dimengerti serta berlaku untuk seluruh pegawai (Hasibuan, 2016). Sementara itu, Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa kedisiplinan ialah sifat seorang pegawai yang dengan sadar mentaati peraturan dan tata tertib dari berbagai organisasi. Disiplin mempunyai dampak besar terhadap kinerja pegawai, sebab disiplin menjadi salah satu cara melatih pegawai dalam menggunakan peraturan pemerintah. Semakin disiplin, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Memahami pentingnya kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis membahas Skripsi berikut terkait **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas dan untuk membuat penelitian ini lebih teliti dan penuh perhatian, penulis mengusulkan untuk merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur?
2. Apakah kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur?

4. Apakah kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur.
2. Menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur.
3. Menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur.
4. Menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Bidang-bidang tertentu yang diharapkan dapat mengambil manfaat dari penelitian ini yaitu dunia / kalangan akademika dan dunia / kalangan profesional khususnya manajemen PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur. Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga peneliti dapat menerapkan teori-teori yang mereka pelajari pada perkuliahan tersebut.
2. Bagi Perguruan Tinggi STIE Mahardika Surabaya, hasil penelitian ini mampu dijadikan sebagai cerminan dari dinamika perkembangan Perguruan Tinggi.
3. Bagi manajemen PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur, diharapkan mampu memberikan informasi tentang peningkatan kinerja pegawai dengan meninjau

kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

4. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan pengantar bagi perkembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.