

BAB I

PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi, persaingan semakin tinggi dan semakin tajam di dalam perusahaan maupun organisasi. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu memperbaiki hal-hal yang terkait agar tetap bisa bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang harus diperbaiki adalah semua aspek dan khususnya sumber daya manusia. Manusia harus menjadi pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat agar bisa berkembang dengan maksimal.

Sumber daya manusia saat ini yang diperlukan adalah SDM yang berkualitas tinggi dan sanggup menguasai teknologi dengan cepat. Karena dengan berkembangnya zaman teknologipun sangat pesat perkembangannya. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2015:4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya adalah kepemimpinan, disiplin kerja, produktivitas kerja, motivasi, kompensasi, tunjangan, lingkungan kerja, jaminan sosial, dll. Dimana faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan. Dengan definisi tersebut dapat di katakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Terry dalam Sutrisno (2015:214) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Zainun dalam Sutrisno (2015:214). Adapun Bass dan Stogdill dalam Sutrisno (2015:214), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri, gaya kepemimpinan diperusahaan kami sangat mempengaruhi kinerja para pegawai. Pemimpin yang bersifat motivatif sangat disukai karyawan, karena dengan motivasi-motivasi yang diberikan sangat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Bukan hanya kepemimpinan, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan juga ditentukan oleh kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang menarik dan penting bagi manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja dan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan, maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja.

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi

lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, memperhatikan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu didalam organisasi (Irianto Lambrie, 2010:208). Menurut Samsudin (2010:187) kompensasi mengandung arti yang sangat luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Kompensasi di PT. Multiplastjaya Tatamandiri juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi diberikan kepada karyawan berdasarkan jabatan, masa kerja, prestasi kerja, dll. Dengan kompensasi tersebut mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Selain kepemimpinan dan kompensasi, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2011:2), Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pada PT. Multiplastjaya Tatamandiri lingkungan kerja menurut karyawan juga sangat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, sehat, sangat disukai para karyawan. Dengan lingkungan kerja yang seperti itu, karyawan bisa memaksimalkan pekerjaan dengan baik.

Hal lain yang tidak kalah penting adalah jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat membuat karyawan lebih merasa tenang dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga

kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.

Dengan adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila ada sesuatu hal yang menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain. Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya, oleh karenanya, kesejahteraan yang perlu akan diberikan kepada karyawan bukan hanya bagi karyawan sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, dan tua.

Hal tersebut diatas merupakan bahasan tentang sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yang merupakan dasar dari pengembangan perusahaan. Secara internal dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang tinggi serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan sebuah perusahaan tidak akan mungkin tercapai.

PT. Multiplastjaya Tatamandiri yang bergerak di bidang produksi kemasan plastik tube, di samping membangun kompetensi di bidang distribusi dan pemasaran, perusahaan juga memberikan perhatian khusus kepada pembinaan SDM dalam proses alih teknologi untuk menangani pemeliharaan dan pembangunan pabrik plastik secara keseluruhan. PT. Multiplastjaya Tatamandiri

menuntut kewajiban kepada para karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih profesional, serta bekerja sama dengan rekan kerjanya secara baik. Semua itu bertujuan agar mempengaruhi kinerja para karyawan di perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULTIPLASTJAYA TATAMANDIRI”.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang penulis rumuskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri?
4. Apakah Jaminan Sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri?
5. Apakah Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri” adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh Jaminan Sosial terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang dapat diambil dari penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk penulis

Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri.

3. Untuk pihak lain

Bagi pihak-pihak lain yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan jaminan sosial.