

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dengan keberadaan manajemen tersebut diharapkan instansi dapat mengendalikan kegiatan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan hal utama yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya di mungkinkan, jika sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi memiliki kinerja yang baik. Di era globalisasi saat ini baik di pemerintahan maupun perusahaan dituntut adanya suatu perubahan yang signifikan dan senantiasa berupaya membuat terobosan baru agar mampu bersaing dengan dunia luar.

Dunia bisnis sekarang ini telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Perkembangan iptek yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang non jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Dalam sebuah instansi, karyawan merupakan aset yang sangat penting. Tanpa adanya karyawan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia yang baik akan

mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

Pimpinan dengan karyawan adalah hubungan yang saling ketergantungan. Interaksi antara pimpinan dan karyawan adalah proses saling mempengaruhi dimana pimpinan berusaha untuk mempengaruhi karyawan agar sesuai dengan harapan. Dari proses ini interaksi pimpinan akan menentukan seberapa pengaruh pemimpin dalam kepemimpinannya dalam perusahaan. Dengan demikian berhasil atau gagalnya suatu perusahaan tergantung dengan kepemimpinan yang dipimpinnya. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga kepemimpinan menjadi fokus yang dapat menarik bagi para karyawan dalam perusahaan.

Kepemimpinan pimpinan dalam suatu perusahaan sangat penting karena visi dan misi perusahaan dapat terwujud dengan baik. Kemampuan dan keterampilan seseorang dalam satuan kerja untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain dapat melalui kepemimpinan. Pimpinan mempunyai tantangan yang berat yaitu tentang bagaimana menggerakkan para bawahannya agar bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan perusahaan. Adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperlihatkan keadaan yang ada pada bawahannya merupakan kejadian yang seringkali dijumpai pada perusahaan. Keadaan ini dapat menimbulkan suatu hubungan yang tidak baik dalam suatu organisasi. Namun, dengan adanya kepemimpinan yang baik dan terarah suatu perusahaan dapat maju dan berkembang sehingga dapat

meningkatkan kinerja. Selain itu, kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi juga sangat mempengaruhi komitmen kerja yang telah di rasakan oleh karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi adalah suatu tantangan yang sulit di hadapi oleh pihak manajemen perusahaan. Mempekerjakan karyawan yang memiliki kualitas memang tidak mudah maka dari itu dibutuhkan adanya suatu komitmen bekerja dalam diri setiap karyawan sehingga dapat menghasilkan suatu kualitas yang akan berdampak baik untuk kinerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang berkomitmen dalam perusahaan akan senantiasa mencintai pekerjaan itu dan berusaha untuk menghasilkan suatu kinerja yang terbaik.

Sumber Daya Manusia secara khusus di perusahaan sangat memperhatikan profesionalisme sumber daya pegawai dalam pelaksanaan urusan perusahaan, pembangunan dan pelayanan. Fokus manajemen sumber daya manusia dalam proses penyesuaian ini tidak lain adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen kerja dengan melihat pengaruh suatu kepemimpinan dan kompensasi. Kompensasi sangat penting untuk karyawan karena mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan. Sistem kompensasi yang memadai sangat dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan yang seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau bisnis lain.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan kompensasi yang terhadap karyawan yang memiliki kualifikasi tertentu sehingga menambah semangat karyawan dalam bekerja serta menambah komitmen kerja yang ada dalam diri karyawan. Dari sudut pandang oleh perusahaan, pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk balas jasa para karyawan yang merupakan suatu biaya diharuskan keluar agar menambah kinerja karyawan serta meningkatkan komitmen kerja karyawan di perusahaan.

Di dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Komitmen kerja menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Menurut Suwardi (2013: 120) Komitmen kerja adalah pendapat seseorang mengenai loyalitas, keberpihakan dan keterlibatan dalam organisasi, termasuk kesetiaan pada organisasi dan kesediaan untuk tetap menjadi bagian organisasi, mematuhi peraturan organisasi, berperan aktif dalam kegiatan dan bertanggung jawab terhadap organisasi. Komitmen kerja yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen kerja yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya.

Sementara itu organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini hanya akan dicapai melalui komitmen pegawai. Memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia, maka pegawai yang diberdayakan harus mampu memberikan komitmennya baik secara mental, emosional maupun fisik. Komitmen kerja karyawan bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari unsur lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan karyawan adalah unsur yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi.

Peneliti melakukan observasi pada CV JAVACO dengan melihat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui komitmen kerja CV JAVACO, masih

terdapat masalah dalam kinerja karyawan melalui komitmen kerja yaitu masih kurangnya disiplin waktu pada karyawan, tidak setimpalnya hasil kompensasi dengan kinerja serta karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan permasalahan-permasalahan yang ada pada CV JAVACO, peneliti ingin meneliti lebih lanjut dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Kerja CV Javaco”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen kerja karyawan CV Javaco?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan CV Javaco?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Javaco?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Javaco?
5. Apakah ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan CV Javaco?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen kerja karyawan CV Javaco.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan CV Javaco.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Javaco.

4. Untuk mempengaruhi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Javaco.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan CV Javaco.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Supaya dapat menjadi rujukan bagi pengembangan ilmu manajemen, serta menjadi referensi untuk mahasiswa melakukan penelitian mengenai tentang kepemimpinan, kompensasi, komitmen kerja dan kinerja karyawan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Seluruh tahapan penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai ilmu manajemen yang mengenai tentang kepemimpinan, kompensasi, komitmen kerja dan kinerja karyawan.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dalam penyelenggaraan kepemimpinan, kompensasi, komitmen kerja serta kinerja karyawan CV Javaco.