

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dan organisasi swasta dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya manusia, dan bagaimana sumber daya manusia di kelolah. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. dengan memotivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja karyawan yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan di tuntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan tersebut.

Dalam hal ini, para pemimpin yang bersangkutan harus menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan

memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Baik dalam sumber daya produksi, pemasaran, maupun sumber daya manusia. Dalam hal ini, faktor sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat vital dalam sebuah perusahaan dikarenakan setiap manusia memiliki sifat, perilaku, pemikiran dan keinginan yang berbeda. Oleh karena itu diperlukan manajemen profesional dalam mengelolanya agar setiap pihak yang terkait memiliki pemikiran yang sama dalam hal pencapaian tujuan perusahaan. CV.Olimpic Sari Rasa berkomitmen memproduksi bahan tambahan pangan yang halal dengan bahan baku bersertifikasi halal dengan memproduksi pasta dan pewarna makanan. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi dalam bekerja, perusahaan dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama.

Dalam perjalanannya, CV. Olympic sari rasa bermula dijalankan di Jakarta, Peneliti mendapat kesempatan untuk meneliti satu-satunya cabang yang ada di kota Bogor. Yang beralamat Kp. Cipenjo No.39

Hasibuan, (2012) pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini hingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup.

Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang produksi, terdapat permasalahan kenaikan kompensasi yang tidak sesuai dengan isi perjanjian ikatan kerja yang telah disepakati oleh karyawan. Diantaranya pemberian gaji setiap tahun yang seharusnya mengalami peningkatan beberapa persen dari gaji, namun nyatanya hanya naik sebesar lima puluh ribu saja bagi semua karyawan. Oleh sebab itu, saat pemberian gaji pada bulan Januari 2020, para karyawan melakukan protes terhadap kenaikan upah yang mereka terima saat memasuki tahun yang baru 2020. Selain itu karyawan juga merasa beban kerja yang di hadapkan tidak sesuai dengan kompensasi yang mereka terima.

Sutrisno (2011) Dalam organisasi kepemimpinan juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kerja pegawai karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama sebuah tujuan organisasi dapat dicapai. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi mencapai tujuan serta memberikan motivasi kepada pegawainya yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Keberhasilan suatu organisasi baik berbagai keseluruhan maupun kelompok dalam organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh karyawan akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Salah satu masalah yang menarik untuk di kaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan.

Menurut hasil wawancara dengan kepala bagian produksi CV. olimpici sari rasa kota Bogor, terdapat ketidak senangan karyawan kepada kepemimpinan dikarenakan pemimpin yang kurang respon dalam menyikapi kebutuhan karyawan diantaranya perlengkapan kerja seragam kerja yang seharusnya sudah diganti dan peralatan kerja yang rusak seperti beberapa kemasan yang mengalami kerusakan padahal hal ini bisa membuat kinerja karyawan menurun dan menghambat proses jalannya kerja karyawan

Factor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah factor disiplin. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam penghasilan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung

dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana kedisiplinan perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut dengan sukarelah kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dan fenomena yang muncul di CV. Olympic sari rasa kota Bogor diantaranya kurangnya pemahaman atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan kurangnya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemungkinan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar memperhatikan karyawan mereka, adalah sebagai berikut

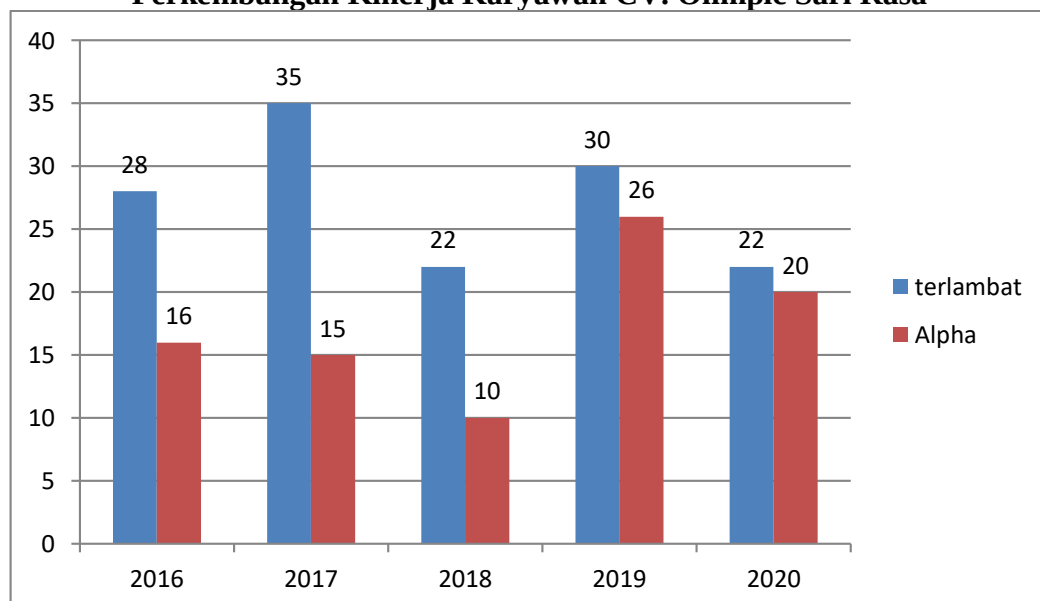
Tabel. 1
Absensi tidak disiplin karyawan CV. Olympic Sari
Periode 2016-2020

NO	Tahun	Jumlah karyawan	Alpha	Terlambat	Izin	Sakit	Cuti
1	2016	35	16	28	20	10	25
2	2017	35	15	35	17	13	28
3	2018	35	10	22	15	9	30
4	2019	35	26	30	10	14	35
5	2020	35	20	22	14	15	27

(Sumber: Data CV.Olimpic Sari Rasa)

Dari data tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan menurun dapat dilihat pada tahun 2019, yaitu alpha dan terlambat. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:

Grafik 1.
Perkembangan Kinerja Karyawan CV. Olympic Sari Rasa



Dari data pada gambar.1, menunjukkan bahwa keterlambatan kerja meningkat dapat dilihat pada tahun 2017, menunjukkan jumlah terlambat

masuk kerja karyawan adalah 35. dapat dilihat bahwa kinerja karyawan menurun karena karyawan tidak disiplin. Adapun penurunan kinerja karyawan pada tahun 2019 paling meningkat dapat dilihat pada absensi karyawan tidak hadir/alpha, data pada gambar.1 alpha dengan jumlah 26 menunjukkan penurunan kinerja karyawan yang tidak disiplin menempati posisi pertama jika angka terlambat dan alpha di jumlahkan dengan jumlah 56. Sedangkan tahun 2017 menempati posisi ke dua jika angka terlambat dan alpha di jumlahkan dengan jumlah 50.

Oleh karena itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui beberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV.Olimpic Sari Rasa kota Bogor selain itu juga, peneliti ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang **Berjudul “ Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Olympic Sari Rasa Kota Bogor”**.

B. Identifikasi Masalah

permasalahan yang terjadi pada CV. Olympic Sari Rasa

Sebagai mana yang terjadi yaitu:

1. Karyawan merasa kurang terhadap bonus (kompensasi) yang diberikan perusahaan
2. Kurangnya motivasi terhadap kinerja karyawan

3. Kurangnya target produksi bahan tambahan pangan berupa pasta dan pewarna makanan.
4. Ketidakpuasan karyawan terhadap sikap atasan yang kurang respon terhadap keperluan karyawan
5. Disiplin kerja Karyawan yang rendah dapat dilihat dari ketidak tepatan jam kerja dan absensi kerja
6. Penurunan kinerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, dapat dilihat bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan ini peneliti membatasi masalah pada penelitian ini pada kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada CV. Olympic sari rasa kota Bogor

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Olympic sari rasa kota Bogor ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Olympic sari rasa kota Bogor ?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Olympic sari rasa kota Bogor ?
4. Apakah Kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Olympic sari rasa kota Bogor ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV.Olympic sari rasa kota Bogor
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Olympic sari rasa kota Bogor
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Olympic sari rasa kota Bogor
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Olympic sari rasa kota Bogor

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis diantaranya:

1. Kegunaan teoritis

- a. Penelitian ini di harapkan dapat membawah wawasan dan ilmu khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terutamah masalah pada kinerja karyawan.
- b. Sebagai rujukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya berkaitan dengan masalah manajemen sumber daya manusia

2. Kegunaan praktis

a. Bagi penulis

- 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.
- 2) Untuk memenuhi salasatu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi Universitas Binaniaga Indonesia

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar oleh perusahaan dalam hal pengambilan keputusan. Khususnya dalam hal melaksanakan kebijakan pengambilan keputusan, kompensasi dan pengadaan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

c. Bagi masyarakat umum

Sebagai ajuan referensi atau dasar penelitian selanjutnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan

BAB II STUDI PUSTAKA

Pada bab ini, akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian, seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengertian kinerja karyawan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang metode penelitian, lokasi penelitian, variabel peneliti dan operasional, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel jenuh, metode analisis data, instrumen penelitian, uji asumsi klasik, teknik analisis data, analisis korelasi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menguraikan tentang hasil penelitian yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta secara bersama-sama

pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.