

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Zaman era globalisasi saat ini sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai bagian yang tangguh untuk membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan, sumber daya manusia telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya untuk meningkatkan kemampuan yang dia miliki di dalam bidangnya. Untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai. Tujuan perusahaan akan tercapai salah satunya apabila kompensasi pada suatu perusahaan itu berjalan dengan baik dan lancar, dengan adanya kompensasi yang baik membuat para karyawan akan lebih semangat untuk mengerjakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Selain dengan kompensasi, seorang pemimpin yang baik dapat membuat para karyawan menjadi lebih semangat untuk bekerja, apa lagi kalau seorang pemimpin di dalam perusahaan tersebut dapat mengerti apa yang diinginkan para karyawannya.

Indonesia sendiri potensi usaha jasa konstruksi sangat berperan penting dalam kegiatan perekonomian, khususnya dalam kegiatan pembangunan. Dengan adanya industri jasa konstruksi, akan memberikan peluang yang besar bagi penyerapan tenaga kerja yang memiliki keahlian dibidang industri jasa konstruksi dan bangunan. Untuk dapat membangun suatu perekonomian, khususnya di bidang pembangunan dibutuhkan suatu perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Konstruksi, di kota Bogor sendiri sudah banyak perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Konstruksi. CV. Japhe Methe Sadaya menjadi salah satu perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Bogor yang bergabung dengan asosiasi GAPENSI dan sudah beberapa kali mengerjakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh Pemerintah Kota Bogor.

Alasan yang menjadi dasar penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia menduduki peran penting di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang lancar dan kepemimpinan yang baik dari perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV. Japhe Methe Sadaya. Dengan adanya kinerja yang baik dari karyawannya, maka akan terjadi peningkatan pekerjaan pada CV. Japhe Methe Sadaya, sehingga dinas – dinas yang ada di pemerintah dapat terus memilih perusahaan CV. Japhe Methe Sadaya untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh dinas tersebut. Hal ini menjadi tugas CV. Japhe Methe Sadaya untuk lebih memperhatikan faktor – faktor kompensasi dan kepemimpinan yang baik, sehingga membuat para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan.

Dengan adanya kontribusi yang positif tersebut diharapkan dapat tercapainya maksud dan tujuan dari CV. Japhe Methe Sadaya.

Dibawah ini terdapat beberapa kasus tentang pemberian kompensasi dan kepemimpinan yang ada di CV. Japhe Methe Sadaya, berikut data yang akan peneliti sampaikan :

Tabel 1
Jumlah Pemberian Kompensasi Pada Karyawan
CV. Japhe Methe Sadaya

No	Jabatan	Gaji Karyawan (Per-Orang)	Uang Transportasi (Per-Orang)	Uang Insentif (Per-Orang)
1	Tenaga Teknik	1.500.000	30.000	-
2	Pelaksana	1.200.000	30.000	-
3	Administrasi Kantor	2.000.000	25.000	-
4	Administrasi Lelang	1.500.000	-	300.000
5	Logistik	1.200.000	30.000	-

Sumber : CV. Japhe Methe Sadaya

Data diatas merupakan jumlah pemberian kompensasi pada seluruh karyawan CV. Japhe Methe Sadaya. Dapat dilihat dari tingkat gaji karyawan bagian administrasi kantor mendapatkan gaji paling tinggi, hal itu dikarenakan bagian administrasi kantor mempunyai peran penting dari perusahaan, karena administrasi kantor mempunyai tugas untuk merekap semua keuangan kantor dan pengeluaran proyek. Dan sistem pemberian gaji di CV. Japhe Methe Sadaya sendiri terkadang masih belum lancar, dimana para karyawan di beri gaji saat ada proyek saja, apa bila proyek sudah selesai mereka hanya di beri uang makan. Dilihat dari segi gaji di CV. Japhe Methe Sadaya juga belum memenuhi standar UMR yang ada di kota Bogor. Dari sisi uang transport administrasi

lelang tidak mendapatkannya karena pada bagian ini mereka hanya bekerja dilingkungan kantor saja, sebenarnya bagian administrasi kantor juga bekerja hanya dilingkungan kantor tetapi bagian ini tetap di beri uang transport oleh perusahaan, dan untuk insentif sendiri hanya administrasi lelang lah yang mendapatkannya, karena administrasi lelang mempunyai peran untuk mengerjakan pekerjaan lelang yang sudah di tentukan oleh perusahaan, hal ini yang membuat mereka mendapatkan uang insentif sedangkan bagian lain tidak. Hal ini pula yang membuat karyawan di perusahaan tersebut merasa iri dan mengeluh kepada perusahaan. Dari fenomena ini membuat sebagian karyawan menjadi berkurang semangat nya dan kinerja mereka pun mulai menurun, sehingga mereka hanya mau bekerja sesuai dengan bidang mereka saja tanpa memperdulikan kerjasama yang seharusnya dapat di lakukan dalam suatu perusahaan.

Selain kompensasi, penulis juga menuturkan tingkat turnover karyawan di CV. Japhe Methe Sadaya. Berikut data dari turnover karyawan di CV. Japhe Methe Sadaya :

Tabel 2
Tingkat Turn Over Karyawan CV. Japhe Methe Sadaya

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat LTO (%)
			Masuk	Keluar		
1	2015	15	10	0	25	0%
2	2016	25	2	0	27	0%
3	2017	27	5	1	31	3,45%
4	2018	31	2	3	30	9,84%

Sumber : CV. Japhe Methe Sadaya

Dari tabel diatas terlihat bahwa pada tahun 2015 tingkat LTO sebesar 0%, pada tahun 2016 LTO tetap 0%, pada tahun 2017 LTO naik menjadi 3,45%, dan tahun 2018 LTO naik menjadi 9,84%. Tingkat LTO tertinggi terjadi pada tahun 2018, apabila masalah ini tidak dicari solusinya maka dikhawatirkan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi yang tentunya akan membawa dampak lanjut yang lebih luas bagi perusahaan maupun karyawannya.

Dari data diatas penulis menuturkan beberapa fenomena kepemimpinan yang terjadi di CV. Japhe Methe Sadaya yang membuat setiap tahun tingkat LTO diperusahaan menjadi naik persentase nya, yaitu :

1. Dalam mengambil keputusan pimpinan belum melibatkan seluruh bawahannya dalam mempertimbangkan kebijakan yang diambil.
2. Kemampuan komunikasi sebagai seorang pemimpin yang belum dapat mengajak bawahannya untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Masih adanya kecenderungan kepemimpinan berdasarkan suka dan tidak suka dan kedekatan tanpa mempertimbangkan pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh pegawai tersebut.

Untuk itu kesadaran pimpinan akan pentingnya kepedulian terhadap karyawan perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian kepedulian kerja terhadap kinerja karyawan yang sangat kompleks. Berdasarkan dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis, dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang ada saat ini mempunyai tipe *Leader Otokratis*.

Tabel 3
Data Hasil Pekerjaan CV. Japhe Methe Sadaya

No	Tahun	Jumlah Pekerjaan	% profit
1	2016	49	17,97%
2	2017	50	9,72%
3	2018	97	6,12%

Sumber : CV. Japhe Methe Sadaya

Data diatas merupakan hasil hitungan pekerjaan di CV. Japhe Methe Sadaya selama 3 tahun. Dapat dilihat pada tahun 2016 dengan jumlah pekerjaan yang tercapai sebanyak 49 proyek mampu menghasilkan persentase profit sebesar 17,97% hal ini menunjukkan tingkat pekerjaan yang tidak begitu sulit serta tingkat kompensasi yang masih baik membuat para karyawan dan pekerja proyek menyeimbangkan kinerja mereka sehingga hasil yang di peroleh dapat mencapai tingkat yang baik. Di tahun 2017 dengan jumlah pekerjaan 50 proyek mendapatkan hasil 9,72%, apabila dilihat dari jumlah pekerjaan di tahun 2016 jumlah pekerjaan di tahun 2017 meningkat 1 proyek, akan tetapi untuk hasil persentase profit mencapai 9,72% itu artinya tingkat pekerjaan yang di peroleh tidak terlalu mudah sehingga para pekerja tidak bisa bekerja secara maksimal, disamping itu pembayaran kompensasi yang terkadang tidak sesuai membuat kinerja mereka menurun dan tingkat semangat kerja mereka menjadi tidak baik. Dan di tahun 2018 perusahaan mampu mengerjakan 97 proyek, ini berarti tingkat pekerjaan yang di peroleh CV. Japhe Methe Sadaya meningkat pesat dan mereka mulai mampu untuk mengerjakan proyek yang begitu banyak. Akan tetapi di tahun 2018 ini tingkat persentase profit menurut menjadi 6,12%. Hal

ini di dasari dengan tidak baik nya kompensasi di perusahaan dan banyak nya pekerjaan yang begitu sulit tingkat pengerjaannya membuat para pegawai menurun kinerja nya. Sehingga persentase di tahun 2018 sangat menurun.

Dari data diatas penulis juga menemukan beberapa fenomena lain yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kompensasi di CV. Japhe Methe Sadaya, yaitu :

1. Dalam menyusun perencanaan kerja di CV. Japhe Methe Sadaya tidak dilakukan pengukuran perencanaan yang matang dan mempertimbangkan aspek-aspek yang mungkin terjadi agar perencanaan pelaksanaan dapat terealisasi secara maksimal.
2. Karyawan kurang memiliki rasa memiliki sebagai satu bagian dalam perusahaan, sehingga dalam bertanggung jawab dan rasa memiliki dalam mengemban pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Japhe Methe Sadaya”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurang nya kepedulian dari pimpinan terhadap karyawannya, sehingga para karyawan tidak terlalu mementingkan tujuan perusahaan.

2. Kurang nya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan membuat para karyawan tidak terlalu semangat dalam bekerja.
3. Karyawan kurang memiliki rasa kecintaan terhadap perusahaan, sehingga tanggung jawab mereka dalam bekerja belum sepenuhnya dapat dikerjakan secara maksimal.
4. Belum adanya absensi di perusahaan membuat para karyawan menjadi kurang taat akan peraturan yang di buat perusahaan.
5. Sistem pembayaran gaji karyawan yang belum sesuai dengan UMR membuat para karyawan menjadi berkurang kinerja nya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah dikemukakan pada penelitian ini maka peneliti akan membatasi penelitian pada kompensasi dan kepemimpinan sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Unit penelitian ini adalah karyawan CV. Japhe Methe Sadaya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kineja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya ?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia, terutama pada masalah kinerja, kompensasi dan kepemimpinan.
- b. Diharapkan menjadi rujukan atau referensi bagi peneliti – peneliti selanjutnya, khususnya berkaitan dengan masalah kinerja karyawan, kompensasi dan kepemimpinan.



UNIVERSITAS BINANIAGA
INDONESIA

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis : dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebagai penerapan ilmu dan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan di organisasi.
- b. Bagi perusahaan : hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja sebagai bahan untuk menentukan kebijakan kompensasi karyawan.
- c. Bagi pembaca : hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembacanya. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS BINANIAGA
INDONESIA

G. Sistematika Penelitian

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, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian, seperti pengertian kompensasi, kepemimpinan, kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang metode atau jenis penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

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