

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini disebabkan karena manusialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berguna, mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang baik, berkelanjutan dan serasi dengan para karyawan dalam organisasi menjadi sangat penting. (Sutrisno, 2014:11).

Keberhasilan yang dicapai perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu jalan yang ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya antara lain pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang memadai, motivasi, gaya kepemimpinan serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan disiplin yang baik. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan usaha sangat bergantung pada kualitas sumber daya kinerja (Sahlan, 2015:65), dibawah ini adalah omzet pendapatan yang PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia) dalam 6 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Omzet Pendapatan PT. MCC Periode 2016-2021

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2021	Rp10.000.000.000	Rp9.352.000.000	93,52%
2020	Rp15.800.000.000	Rp9.000.000.000	56,96%
2019	Rp15.500.000.000	Rp16.200.000.000	104,52%
2018	Rp15.500.000.000	Rp16.000.000.000	103,23%
2017	Rp14.000.000.000	Rp15.840.000.000	113,14%

Sumber: Manajemen PT. MCC Jakarta Indonesia (2022)

Penjelasan pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dua tahun berturut-turut pada tahun 2020 dan tahun 2021 terjadi penurunan pendapatan perusahaan yang disebabkan oleh kurang optimalnya kinerja karyawan pada bagian produksi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan bahwa faktor lain yang mengakibatkan penurunan pendapatan adalah dengan adanya pandemi global. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2017:96) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang baik menyiratkan peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan. Seseorang akan bekerja maksimal untuk menerima kompensasi yang wajar. Penulis melakukan survey awal terhadap 20 karyawan PT. MCC tentang kompensasi, dimana pertanyaan yang penulis tanyakan bersumber dari 2 indikator kompensasi yang dikatakan Umar (2016:234) yaitu gaji dan insentif. Hasil dari survey awal yang penulis dapatkan adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2 Persepsi Karyawan Operator Produksi Tentang Kompensasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah	Persentase
1	Gaji atau upah yang anda terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan	7	13	20	Ya = 35% Tidak = 65%
2	Insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	5	15	20	Ya = 25% Tidak = 75%

Sumber: Hasil Survey Primer, 2022

Berdasarkan hasil survey awal pada tabel diatas dapat uraikan bahwa pada pertanyaan pertama “gaji atau upah yang anda terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan”, jawaban tidak, lebih besar sebanyak 13 orang dengan persentase 65% dan jawaban ya hanya 7 orang dengan persentase 35% dengan kesimpulan

bahwa gaji atau upah yang di terima belum layak. Pertanyaan kedua dengan soal “Insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan”, hasil jawaban mengatakan tidak sebanyak 15 orang dengan persentase 75% dan jawaban ya 5 orang dengan persentase 25% dengan kesimpulan bahwa insentif yang diberikan belum sesuai dengan prestasi kerja karyawan, yang berarti menunjukkan adanya masalah kompensasi pada gaji dan insentif pada PT. MCC, yang ini dapat menjadi hal yang penting bagi kinerja karyawan, dimana ini sesuai seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2017:74), bahwa kompensasi yang diberikan ke karyawan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pelayanan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini juga menuntut para pegawai agar fokus dan konsisten dalam bekerja. Hasibuan (2017:74) mengatakan bahwa cara yang baik meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai. Hasibuan (2017:78) juga menyatakan tentang kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan”. Menurut Mangkunegara (2017:12) tentang kompensasi adalah “pemberian honor yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan”.

Kompensasi umumnya berbentuk uang, barang, maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya. Hasil penelitian mengenai kompensasi telah dilakukan oleh Sri Rustilah pada tahun 2018 dengan kesimpulan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tapi ada juga penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri pada tahun 2018 dengan hasil kesimpulan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan selain kompensasi, seperti penelitian tentang kepemimpinan yang dilakukan oleh Pasaribu, Krisnaldy, Warasto pada tahun 2020 dengan kesimpulan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tapi ada

juga penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani pada tahun 2018 dengan kesimpulan penelitian kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat diharapkan dalam menciptakan dan mengorganisasikan karyawan sehingga mampu mengajak dan membuat kerja yang optimal untuk mencapai hasil sesuai dengan targetnya. Seorang pemimpin akan berusaha memberikan arahan dan koordinasi yang baik dengan para karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan sehingga dapat tercapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. (Rivai, 2017:45).

Data survey awal tentang kepemimpinan yang dilakukan oleh penulis terhadap 20 karyawan PT. MCC tentang kepemimpinan, bersumber dari 2 indikator kepemimpinan yang dikatakan R Terry dalam Fahmi (2017:20) yaitu stabilitas emosional dan hubungan manusia dengan menanyakan 2 pertanyaan, didapat data jawaban pada tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3 Persepsi Karyawan Operator Produksi Tentang Kepemimpinan

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah	Persentase
1	Atasan saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit	8	12	20	Ya = 40% Tidak = 60%
2	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis	9	11	20	Ya = 45% Tidak = 55%

Sumber: Hasil Survey Primer, 2022

Hasil survey awal yang ditunjukkan pada tabel diatas menunjukkan jawaban pertanyaan pertama, apakah “Atasan saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit”, mayoritas adalah tidak sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 60% dan ya sebanyak 8 orang dengan persentase 40%. Pertanyaan kedua apakah “Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis”, mayoritas menjawab

tidak sebanyak 11 orang dengan persentase 55% dan jawaban ya sebanyak 9 orang dengan persentase 45%, yang berarti dari 2 pertanyaan kepemimpinan diatas menunjukkan adanya masalah kepemimpinan pada PT. MCC, dimana yang dikatakan oleh (Rivai, 2017:45) bahwa kepemimpinan sangat berhubungan dengan kinerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan faktor penting selain kompensasi dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian tentang disiplin kerja yang diteliti oleh Hairani dan Mega pada tahun 2020 dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada juga penelitian yang dilakukan oleh Tusholihah, Hasyim, Novitasari, Oktavia, Lestari, Fadli, Sobari pada tahun 2019 dengan hasil kesimpulan penelitian variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2017:194) mengatakan bahwa “kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berikut ini adalah data absensi karyawan operator produksi PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia) kenapa karyawan operator produksi ini disebabkan pihak SDM meminta penulis melakukan penelitian di bagian produksi PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia).

Tabel 1.4 Data Absensi PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia)

Data Absensi Karyawan Operator Bagian Produksi Periode Januari-September 2021			
Bulan	Jumlah Karyawan	Alfa	Terlambat
Januari	65	10	8
Februari	65	12	5
Maret	65	9	8
April	65	10	6
Mei	65	6	7

Juni	65	15	6
Juli	65	18	9
Agustus	65	10	5
September	65	10	7
Oktober	65	6	9
November	65	6	4
Desember	65	3	7

Sumber: SDM PT. MCC Jakarta (2022)

Berdasarkan data pada tabel diatas, permasalahan yang ada adalah kurangnya kedisiplinan pada pegawai, dapat dilihat dari ketidakhadiran dan keterlambatan waktu kerja. Pegawai operator produksi PT. MCC berjumlah 65 orang, tingkat alfa tertinggi terjadi di bulan Juli dengan persentase 27,69% dan keterlambatan tertinggi terjadi juga dibulan juli dengan persentase 13,85%, rata-rata persentase tingkat alfa pegawai dari bulan januari sampai september 2021 sebesar 17,55% dan rata-rata persentase tingkat keterlambatan pegawai dari bulan januari sampai Desember 2021 sebesar 10,69%, tingkat alfa yang tinggi pada saat penulis tanyakan pada bagian SDM, disebabkan banyaknya karyawan yang takut berangkat kerja karena penyebaran virus covid-19 yang tinggi dan perusahaan tidak memberikan libur sehingga banyak karyawan yang memutuskan tidak masuk kerja dikarenakan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu pegawai merupakan hal yang paling diperhitungkan karena hal ini berkaitan dengan kedisiplinan yang berimbas pada kinerja karyawan (Hasibuan, 2017:197).

PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan label produk, fenomena yang muncul dari para karyawan operator produksi menurut SDM PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia) yang terjadi di tahun 2021 adalah banyaknya karyawan yang tidak hadir dan terlambat dengan alasannya karena gaya kepemimpinan yang belum efektif dalam menjalankan perannya dan selalu memberikan tekanan pekerjaan yang tinggi saat

penyebaran covid-19 sedang tinggi-tingginya. Selain keluhan gaya kepemimpinan juga ditemukan faktor lain yaitu kompensasi dimana banyak karyawan merasa tidak puas disebabkan dengan kompensasi yang diberikan karena adanya pemotongan gaji dan insentif yang dihapuskan yang disebabkan penurunan omzet pendapatan perusahaan, melihat dari kepemimpinan dan kompensasi yang didapat oleh para karyawan, memberikan pengaruh buruk bagi kedisiplinan para karyawan dimana banyak karyawan yang sering membolos yang dapat dilihat dari data absensi tahun 2021 dan juga karyawan yang sering datang terlambat.

Dari latar belakang yang penulis paparkan dengan melihat fenomena-fenomena yang ada dan penguatan dari wawancara yang penulis lakukan pada bagian SDM PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia) maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia)?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia)?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia)?

1.3 Pembatasan Masalah atau Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dan supaya inti permasalahan tidak menjadi kabur maka penulis membatasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Pembahasan penelitian hanya mengenai variabel kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Objek dalam penelitian ini adalah PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia) sebuah perusahaan bergerak di bidang pembuatan label produk.
3. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia).

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia).
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. (Multi-Color Jakarta Indonesia).
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. (Multi-Color Jakarta Indonesia).

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pada pegawai. Serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan

2. Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

- b) Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan ada perbaikan dimasa yang akan datang mengenai kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c) Menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam membahas skripsi ini, maka penulisan terdiri dari lima bab yang terdiri dari sub bab yang terkait antara satu dengan yang lainnya, dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Pendahuluan adalah bab yang mengantarkan pembaca untuk dapat menjawab pertanyaan apa yang diteliti, untuk apa dan mengapa penelitian itu dilakukan. Oleh karena itu, bab pendahuluan ini pada dasarnya memuat: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan karya ilmiah (Tugas Akhir atau Skripsi atau Tesis).

Bab II: Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini memuat tentang Landasan Teori/Tinjauan Pustaka/Telaah Pustaka, Penelitian Terdahulu yang Relevan, dan Hipotesis dan Model Penelitian.

Bab III: Metode Penelitian

Dalam bab ini mencakup pokok-pokok bahasan, antara lain: Jenis dan Desain Penelitian, Defenisi Operasional dan pengukuran variabel, Populasi dan Metode Pengambilan Sampel (jika diperlukan), Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data dan Metode Analisis.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini mencakup pokok-pokok dalam pembahasan, antara lain; hasil penelitian yang terdiri dari deskripsi data, serta hasil analisis dari uji hipotesis. Dijelaskan pula interpretasi data/pembahasan.

Bab V: Penutup

Dalam bagian ini menjelaskan simpulan dari seluruh proses pembahasan masalah dan saran-saran.