

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di dunia usaha bisnis juga dihadapi oleh pelaku usaha bisnis yang ada di jember kenyataannya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini merupakan persoalan yang dapat dialami oleh setiap usaha bisnis termasuk perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan rokok cerutu. Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan cukup kompleks untuk diteliti sesuai dengan permasalahannya seperti permasalahan pada sumber daya manusianya yang merupakan permasalahan yang harus di perhatikan.

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan Sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang berkualitas dimulai dari bagaimana perusahaan tersebut memperlakukan karyawan – karyawan mereka yang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Pemberian kompensasi sangat erat dengan Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah kompensasi dimana besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia (SDM) artinya faktor terpenting dalam suatu usaha pencapaian keberhasilan. Untuk mempersiapkan SDM yang berkualitas, harus mempunyai pemikiran yang inovatif, serta memiliki kreatifitas yang tinggi. (Ariskha et al., 2020)

Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia selalu menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sudah canggih. Alat-alat canggih tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Pegawai merupakan aset utama perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. (Hasibuan, 2013 :12)

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2013:9). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2013:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan pegawai, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan pegawai, penghindaran serikat buruh dan pengaruh intervensi pemerintah. (Nugraha & Tjahjawi, 2018). Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada pegawai dan menciptakan persaingan yang kuat di antara pegawai dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir. Kompensasi juga bermanfaat untuk meningkatkan keadilan baik secara internal-eksternal maupun individu bagi karyawan serta meningkatkan semangat dari karyawan. Salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan membuktikan pada manusia bahwa dirinya tidak sedang berhayal, melainkan nyata. Kiranya dapat dipahami bahwa kepuasan seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaannya timbul tatkala pekerjaan itu mampu membuktikan serta menunjukkan eksistensinya di tengah masyarakat serta mampu membuktikan bahwa dirinya adalah makhluk sosial yang tidak bisa lepas dari manusia lainnya.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sedikitnya diperlukan dua hal, yakni pegawai itu sendiri serta hubungan baik antara pegawai dengan masyarakat di sekitarnya. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka pegawai akan dapat bekerja dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh Timple yang dikutip oleh (Adi & Soehari, 2015) bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan merupakan jabatan formal, yang menuntut untuk mendapat fasilitas dan pelayanan dari konstituen yang seharusnya dilayani. Meskipun banyak di antara pemimpin yang ketika dilantik mengatakan bahwa jabatan adalah sebuah amanah, namun dalam kenyataannya sedikit sekali atau bisa dikatakan hampir tidak ada pemimpin yang sungguh-sungguh menerapkan kepemimpinan dari hati, yaitu kepemimpinan yang melayani. (Solikin et al., 2017)

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktornya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting, sebab pimpinan merupakan seseorang yang akan menggerakkan serta mengarahkan pada proses pencapaian tujuan. Beberapa pendapat bahwa kepemimpinan

adalah sesuatu yang melekat pada diri si pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu lalu dikaitkan dengan sifat pembawaan (traits), kepribadian (personality), kemampuan (ability) dan kesanggupan (capability) yang semuanya itu megarah kepada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan individu, kelompok, dan organisasi. kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada situasi tertentu pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Suatu proses yang mempengaruhi perilaku orang lain, maka kepemimpinan dalam penerapannya mengandung banyak tantangan. Tantangan itu bisa timbul dari pimpinan itu sendiri, dari pengikut/bawahan maupun dari situasi dimana proses tersebut berlangsung. (Lotje et al., 2016).

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Shia, 2015) mengemukakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sama dengan penelitian (Riandi & Zain, 2022) juga mengatakan bahwa , kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tujuan utama dari pemberian kompensasi yaitu untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan straregis usaha perusahaan. Dan bisa dikatakan penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan untuk membayarnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Imelda dan satria 2019) pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rial (2019) pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian antara kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dimiliki seseorang untuk memimpin dan beradaptasi dalam lingkungan pekerjaan. Dari beberapa penelitian diatas terdapat hasil yang tidak signifikan antar variabel dan ada pula yang signifikan yaitu tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kontribusi dari penelitian ini, ingin mereplikasi penelitian-penelitian sebelumnya berdasarkan hasil penelitian yang tidak konsisten hasilnya dengan menggunakan unit Analisa yang berbeda dalam rangka memperkaya kajian empiris tentang bidang penelitian pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dwipa Nusantara Tobacco.

CV. Dwipa Nusantara Tobacco merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan rokok cerutu. Perusahaan ini sudah berdiri mulai tahun 2019 yang terletak di dusun Krajan, Desa Karang Anyar, Kecamatan Ambulu, Jember, Jawa Timur. Awal mula berkembangnya perusahaan ini diawali dari sebuah organisasi perusahaan yang sangat sederhana. Dan awal-awal hanya memiliki 6 orang karyawan dan 2 orang yang menjalankan atau pengurus pabrik. Dan sampai bisa berkembang sampai sekarang. Perusahaan ini juga sudah banyak diundang ke banyak acara di local maupun luar negeri.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan CV. Dwipa Nusantara Tobacco Jember.

No	Indikator kinerja	Keterangan	Target	Realisasi	Capaian
1	Kuantitas	Jumlah yang harus di selesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan.	100%	85,5%	50%
2	Kualitas	mutu yang dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya ini berkaitan dengan bentuk keluaran.	100%	65%	35%
3	Ketepatan waktu	sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.	100%	82,8%	20%
4	Efektifitas	perusahaan dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.	100%	75,2%	25%

Sumber: perusahaan cv.dwipa nusantara tobacco (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat di lihat bahwa, kinerja karyawan CV. Dwipa Nusantara Tobacco masih belum maksimal. Oleh karena itu, demi kelancaran dan keselarasan dalam bekerja, karyawan CV. Dwipa Nusantara Tobacco dituntut untuk meningkatkan kinerjanya melalui tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja dalam melakukan produksi rokok cerutu.

Berdasarkan informasi yang di dapatkan, bahwa karyawan CV. Dwipa Nusantara Tobacco Karanganyar Ambulu Jember memiliki jumlah karyawan dengan total 70 karyawan. Yang rata-rata karyawannya adalah ibu rumah tangga yang sudah memiliki pelatihan dalam pembuatan, pembungkusan, dan mengepak rokok cerutu, selain itu para karyawan juga di tempatkan sesuai dengan keahlian masing-masing, salah satu contohnya adalah di bagian pembuatan rokok cerutu. Dimana pembuatan rokok cerutu yang paling sulit diantara tugas lainnya karena membutuhkan pengetahuan tentang pemilihan bahan yang bagus dan keahlian yang professional untuk bisa membuat rokok cerutu. Tak hanya satu atau dua karyawan yang di tempatkan dibagian pembuatan cerutu tapi ada beberapa karyawan yang sudah profesional yang mengabil keahlian tersebut.

Hal inilah yang membuat penulis ingin melakukan penelitian lebih dalam di kantor CV. Dwipa Nusantara Tobacco Karanganyar Ambulu Jember mengenai seberapa pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan terhadap kinerja pegawai dan permasalahan-permasalahan yang ada, dan berkaitan dengan judul penelitian ini yakni “PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. DWIPA NUSANTARA TOBACCO.”

Hasil kerja yang dicapai oleh perusahaan CV. Dwipa Nusantara Tobacco adalah mampu memproduksi rokok cerutu dengan target yang telah di tentukan. Dan memiliki target untuk impor ke luar negri guna memperluas jangkauan konsumen agar lebih mengenal tentang cerutu, dan kabarnya akan mengeluarkan produk baru selain produk yang di produksi saat ini sehingga akan membuat produksi cerutu akan lebih meningkat dari tahun ke tahun agar perusahaan lebih berkembang juga dan dikenal khalayak masyarakat luas dan pecinta rokok cerutu. Dan produk dari pabrik ini yaitu joker dan johny, joker produk pertama dan johnny produk kedua yang di produksi oleh perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada pada CV. Dwipa Nusantara Tobacco yaitu ada beberapa pegawai yang komplain karena ada masalah pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat para karyawan tidak puas dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan. Serta lingkungan kerja non fisik di CV. Dwipa Nusantara Tobacco terlihat dari hubungan yang terjadi antara pegawai yang mampu berkomunikasi dan bercanda dengan nyaman sesama pegawai, walaupun suasana hati manusia tidak ada yang tahu pasti bagaimana dengan candaan yang di lontarkan kepada sesama pegawai. Lingkungan kerja berupa fisik pada CV. Dwipa Nusantara Tobacco yaitu disediakanya ruang yang ber ac dan tempat melakukan ibadah serta toilet yang bersih sehingga membuat para karyawan menjadi nyaman. Pemimpindalam perusahaan CV. Dwipa Nusantara Tobacco mampu mengayomi karyawannya dan berusaha mencari solusi jika ada masalah yang terjadi antar sesama karyawan, mampu memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sekiranya karyawan tidak paham dan ada kendala saat melakukan pekerjaannya. Berikut adalah yang telah dijelaskan, pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwipa Nusantara Tobacco?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwipa Nusantara Tobacco?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwipa Nusantara Tobacco?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Dwipa Nusantara Tobacco.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Dwipa Nusantara Tobacco.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Dwipa Nusantara Tobacco.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di CV. Dwipa Nusantara Tobacco Karanganyar Ambulu Jember diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Dwipa Nusantara Tobacco.

2. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang luas yang di dapat selama dibangku kuliah serta dapat diterapkan di lingkungan kerja yang sesungguhnya

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan pada CV. Dwipa Nusantara Tobacco. Subyek yang dilakukan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di Desa Karanganyar, Kecamatan Ambulu. Materi yang digunakan adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan.