

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha harus dijalankan secara profesional dikarenakan sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Maka dari itu jika manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan produktif serta profesional akan dapat tercipta sumber daya manusia yang baik dan akan memiliki dampak yang baik pula untuk perusahaan (Jalil, 2018). Tersedianya sumber daya manusia yang profesional dalam setiap organisasi adalah meningkatnya tantangan dan tuntutan era globalisasi yang secara kuantitatif dan kualitatif. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Kusuma, 2019).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari hasil kinerja karyawannya, maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dalam perusahaan (Jalil, 2018). Menurut Hasibuan (2011) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sari, 2014)

Disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja karyawan. Menurut M. Asbakhul (2010) disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Menurut Lestari (2019), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika setiap karyawan menaati peraturan yang diberlakukan dalam perusahaan hal ini dapat menjadikan kinerja setiap karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan.

Apabila karyawan dijanjikan dengan kompensasi-kompensasi yang menarik, seperti memberikan kenaikan gaji dan upah, komisi yang besar, dan bonus yang menarik, maka akan ada motivasi bagi karyawan saat melakukan pekerjaan. Secara nalar, pemberian kompensasi semacam ini dapat memberikan semangat dan hati bahagia bagi karyawan untuk bekerja, yang awalnya mereka bermalas-malasan saat bekerja akhirnya menjadi bersemangat karena akan memperoleh kompensasi yang menguntungkan bagi mereka (Herawati, 2017).

Pemberian kompensasi haruslah bersikap adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima atau kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus berdasarkan pada dasar kecilnya tanggung jawab dan resiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wairooy, 2017).

Pemimpin yang baik akan mempengaruhi hasil dari kinerja dan kerjasama suatu hubungan baik antara pemimpin dengan bawahannya. Seorang pemimpin perlu memiliki jiwa kepemimpinan. Menurut Hasibuan, (2008) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil kerja optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan kinerja karyawan untuk bersedia melakukan apa yang di inginkan perusahaan (Taruna, 2018).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Halomoan, (2019) "Kinerja karyawan adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan". (Balafif, 2017) dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan, jika seorang pemimpin dapat mengelola suatu organisasi/perusahaan dengan baik dan dapat mengatur karyawannya dengan baik maka dapat tercipta kinerja yang unggul contohnya pemimpin selalu mengapresiasi karyawan dengan pemberian kompensasi, dengan begitu karyawan merasa semangat sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan. Terdapat beberapa kasus/permasalahan yang disebabkan buruknya kinerja karyawan salah satunya yaitu kasus yang ada pada Tambang (PT. Pertamina Mina Sutra Perkasa) di Puger Jember.

PT. Pertama Mina Sutra Perkasa yang berada di Jalan Ahmad Yani No. 1 Desa Grenden Kecamatan Puger Jember merupakan suatu perusahaan yang berada di bawah naungan Bangun Arta group. PT. Pertama Mina Sutra Perkasa mengoperasikan sebuah tambang batu kapur di Jawa Timur. Tambang ini mencakup sebuah area konsesi seluas 36,88 hektar dan diperkirakan memiliki kandungan atau deposit cadangan hipotesis batu kapur sampai dengan 48 juta ton yang tersimpan di kedalaman 90 meter diatas permukaan tanah. Didukung dengan teknologi terdepan, sumber daya yang ahli dibidangnya, dan manajemen yang profesional. PT. Pertama Mina Sutra Perkasa senantiasa berusaha untuk menjadi yang terbaik dibidang pertambangan indonesia, maka dari itu untuk mencapai tujuannya, kinerja karyawan harus ditingkatkan.

Peraturan yang ada harus ditaati oleh karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan tanpa hambatan. Karenanya disiplin kerja memegang peran penting untuk menghindari kecelakaan kerja. Namun pada kenyataannya ada beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran aturan kerja, dengan tidak memakai perlengkapan keamanan seperti *safety helmet*, *safety goggles/glasses*, *safety shoes*, sarung tangan dan lain-lain yang sudah disediakan oleh perusahaan, sedangkan medan kerja memiliki resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, ini sesuai dengan penelitian Wairooy (2017), Balafif (2017), Taruna (2018), Halomoan (2019), Lestari (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dari hal tersebut sebaiknya PT. Pertama Mina Sutra Perkasa lebih memberikan pengawasan yang lebih ketat terhadap kinerja karyawan.

Fenomena lain yang terjadi dalam perusahaan ini yaitu masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat khususnya untuk karyawan baru. Karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa yang datang terlambat mengakibatkan tidak optimalnya jam kerja perusahaan. Selain itu masih ada karyawan yang pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ketidaksiplinan seperti ini membuat perusahaan mengalami kerugian baik dalam jumlah kecil maupun jumlah besar.

Tabel 1.1
Data Presensi
Karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa
Periode Oktober 2018 – Maret 2019

No.	Bulan	Jumlah karyawan	Alfa	Terlambat
1.	Oktober	87	15	15
2.	November	87	19	22
3.	Desember	87	17	19
4.	Januari	87	10	25
5.	Februari	87	12	20
6.	Maret	87	18	22

Sumber : Data dari pabrik

Selain itu, fenomena kompensasi terhadap kinerja karyawan belum optimal, dimana kompensasi yang diberikan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa adalah kompensasi finansial maupun non finansial, namun ada halnya pemberian kompensasi dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang yang

mereka kerjakan. Misalnya karyawan yang memiliki kelas bawah dari peraturan perusahaan jelas memiliki kompensasi dan tunjangan yang sudah ada, namun atasan menjadikan masalah dengan kompensasi karyawan bawah dengan cara mengurangi gaji karyawan bawahan, atasan harus bersikap adil dengan bawahan. Hal seperti ini mengakibatkan karyawan merasa pemberian kompensasi tidak adil yang berakibat pada kinerja mereka yang menurun (hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang ada di PT. Pertama Mina Sutra Perkasa pada saat melakukan penelitian).

Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan kurangnya pengawasan serta kesadaran karyawan terhadap kinerjanya, hal ini secara tidak langsung mempengaruhi tidak kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko (2014), ketidakpuasan karyawan terjadi adanya emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketidakpuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Jika karyawan merasa puas dalam melakukan kinerjanya secara tidak langsung ia akan memberikan rasa loyalitas yang tinggi pula terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas, akan cenderung mencintai pekerjaan dan akan melaksanakan peraturan yang diberikan perusahaan tanpa merasa terbebani.

Dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi di PT. Pertama Mina Sutra Perkasa diatas secara tidak langsung kedisiplinan seorang karyawan menjadi hambatan kecelakaan kerja yang cukup tinggi dikarenakan masih adanya karyawan yang datang terlambat khususnya karyawan baru yang mengakibatkan tidak optimalnya jam kerja perusahaan, cenderung masih ada karyawan yang pulang lebih awal dari jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya ketidakdisiplinan karyawan yang berulang kali tidak menaati aturan perusahaan, maka akan terjadi berkurangnya kompensasi terhadap karyawan bawah dengan cara mengurangi gaji karyawan, serta seorang pemimpin dianggap bersikap tidak adil dalam pemberian kompensasi. Namun kurang tegasnya seorang pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan kurangnya pengawasan serta kesadaran karyawan terhadap kinerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.3 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi positif bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Peneliti dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kondisi sebenarnya dan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa/I untuk penelitian yang sejenis.

3. Bagi Pihak Luar Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengetahuan dan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.