

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan tersebut.

Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas *administrative* dan pimpinan yang jumlahnya, biasa tetap secara bulanan/tahunan menurut Soemanto(2005). Pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini juga menuntut para karyawan agar bisa secara fokus dan konsisten dalam bekerja. Dalam mengelola kompensasi dalam perusahaan dibutuhkan manajemen kompensasi professional yang bisa mengelolanya dengan baik. Dalam mengelola kompensasi di suatu perusahaan maupun instansi dibutuhkan manajemen kompensasi professional yang bisa mengelolanya dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Tanpa adanya sikap disiplin dari pihak yang berkepentingan dalam perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan

dalam mencapai tujuanya (Hasibuan, 2012:194).

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti, terdapat ketidakstabilan disiplin kerja seperti contohnya apabila perusahaan sudah menentukan hari lembur yang mewajibkan seluruh karyawan untuk lembur, tetapi yang terjadi masih banyak pegawai yang tidak ikut lembur dengan berbagai alasan yang tentunya sangat mengganggu jalannya produksi di perusahaan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang produksi, maka kedisiplinan sangatlah penting bagi para karyawan PT. Artha Sentra Nusantara untuk bersikap disiplin dalam bekerja guna memberi pelayanan pesanan konsumen untuk selesai tepat pada waktu yang diinginkan. Hal ini sangatlah penting demi tercapainya tujuan perusahaan.

Selain Gaji, factor kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. kepemimpinan adalah proses proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan menurut Amstrong(2003). Dorongan kerja yang disebut motivasi, mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya. Namun kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami maupun menerapkannya dengan tepat. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Pimpinana disuatu organisasi, baik yang bersifat profit oriented atau nonprofid oriented memiliki posisi

dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan merupakan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pimpinan yang mengelola suatu perusahaan tersebut.

Dalam hal ini, para pemimpin yang bersangkutan harusnya menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Baik dalam sumber daya produksi, keuangan, maupun sumberdaya manusia. Dalam hal ini, factor 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 professional dalam mengelolanya agar setiap pihak yang terkait memiliki pemikiran yang sama dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.

Selain kepemimpinan ada salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan, faktor tersebut yaitu kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009: 124). Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi,

sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi

Menurut Siagian (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan mencerminkan sikap pribadi masing-masing karyawan.

Menurut hasil pengamatan terdapat masalah diberbagai faktor. Faktor yang pertama yaitu di sistem gaji, menurut pengamatan banyak karyawan yang merasa keberatan disistem gaji contohnya apabila waktu hari besar atau hari libur perusahaan menetapkan masuk kerja yang gaji yang diperoleh pada hari itu sama dengan hari biasa masuk kerja. Faktor selanjutnya yaitu faktor kedisiplinan karyawan, setelah melakukan pengamatan ternyata masih banyak karyawan yang masih menghiraukan kebijakan perusahaan contohnya apabila hari ini sudah ditentukan waktunya lembur tetapi masih banyak karyawan yang tidak mau lembur dengan berbagai alasan tentunya akan menghambat proses produksi yang sudah dijadwalkan oleh atasan. Faktor selanjutnya yaitu faktor kepemimpinan, setelah melakukan pengamatan kepemimpinan di perusahaan menurut karyawan dinilai sangat lambat dalam menyikapi keluhan dari karyawan contohnya apabila ada kerusakan pada mesin lalu karyawan sudah menyampaikan kepada pimpinan tetapi sikap dari pimpinan tidak langsung menanggapi masalah tersebut tentunya akan mengganggu kinerja pegawai.

Oleh karena itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT Artha Sentra Nusantara. Berdasarkan hal tersebut peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: “pengaruh gaji kedisiplinan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Artha Sentra Nusantara”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Artha Sentra Nusantara ?
2. Apakah kedisiplinan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Artha Sentra Nusantara ?
3. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Artha Sentra Nusantara ?
4. Apakah gaji, kedisiplinan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Artha Sentra Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, peneliti bertujuan untuk mengetahui:

1. untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai pada PT Artha Sentra Nusantara
2. untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di PT Artha Sentra Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT Artha Sentra Nusantara
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji, kedisiplinan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Artha Sentra Nusantara

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-yujuan tersebut. Maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Bagi perusahaan , diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompensasi, disiplin kerja dan kepemimpinan.

Bagi pihak akademik , penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai kompensasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Secara praktis

Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan .

Bagi pihak luar , penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.