

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi, persaingan usaha semakin kompetitif sehingga menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi agar terhindar dari kebangkrutan dan unggul dalam persaingan, untuk mengantisipasi persaingan perusahaan harus mampu berkompetisi, yang dapat dilakukan antara lain dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Sinambela,2016;8). Sumber Daya Manusia merupakan harta paling penting yang dimiliki organisasi karena kualitas perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi modern, lengkapnya sarana dan prasarana, namun lebih tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia. Apabila kualitas Sumber Daya Manusia sudah dianggap tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik dalam suatu perusahaan, maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan, sehingga tujuan perusahaan tidak berjalan dengan baik, agar tujuan perusahaan berjalan dengan baik maka organisasi atau perusahaan berupaya mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, dengan adanya karyawan yang bekerja secara baik, maka di harapkan mampu untuk menciptakan kinerja yang baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja menurut Suyadi Prawirosentono (dalam Sinambela 2016;481) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi untuk mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada Sumber Daya Manusia yang bekerja pada organisasi tersebut, dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2014;14) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepemimpinan, kompensasi finansial, kedisiplinan, dan pengalaman kerja.

Di dalam suatu organisasi untuk menciptakan kinerja yang tinggi akan terwujud apabila dalam proses manajemen di pimpin oleh seorang yang kompeten, seorang pemimpin harus melibatkan orang lain atau memiliki pengikut, karena kepemimpinan adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya yang berdampak pada peningkatan kinerja Sutrisno (2009;223)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni dalam hal pemberian kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko (dalam sutrisno, 2009;183). Menurut Sinambela (2016;217) kompensasi menjadi suatu alasan atau tujuan seseorang untuk bekerja, disisi lain kompensasi akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan organisasi agar karyawan dapat

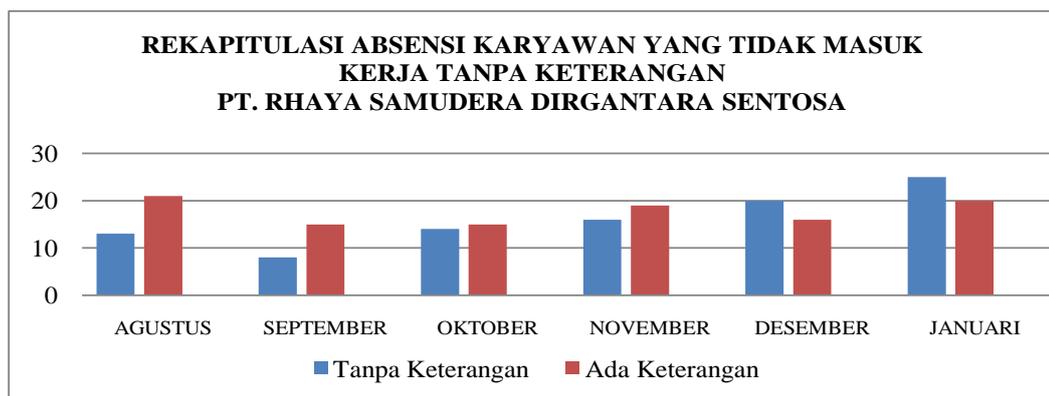
meningkatkan kinerjanya Sutrisno (2009;199). Selain kepemimpinan dan kompensasi, kedisiplinan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2011;194) Kedisiplinan di artikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2016;335) disiplin merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi artinya, tanpa ada dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Sinambela (2016;332) bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja seseorang tersebut.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak, pengalaman kerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan dalam bekerja, dengan memperoleh pengalaman kerja karyawan mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik Rofi (2012;6), sedangkan pengalaman yang minim akan berimbas pada kinerja dan

prestasi kerja rendah, dengan pengalaman kerja yang ada maka karyawan akan dapat mempermudah memecahkan masalah yang timbul.

PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa adalah perusahaan yang bergerak di bidang EMKL (Ekspedisi Muatan kapal Laut) ekspor- impor dan jasa pengangkutan barang ekspor-import serta mempunyai usaha trucking (container). PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa terletak di daerah Jl. Ikan Cumi-Cumi No. 7 Surabaya dan memiliki misi yaitu meningkatkan jalur transportasi terutama disektor bisnis, alasan peneliti memilih PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa, karena dalam perusahaan tersebut didapati permasalahan di bidang Sumber Daya Manusia yaitu kedisiplinan, bahwasannya tidak adanya sanksi yang tegas dari pemimpin perusahaan terhadap karyawan yang bermasalah (tidak masuk tanpa keterangan) sehingga karyawan merasa hal yang wajar apabila tidak masuk kerja tanpa disertai keterangan. Hal ini didukung dengan data rekapitulasi kehadiran karyawan yang tidak masuk tanpa disertai keterangan periode Agustus sampai Januari 2016 sampai 2017 PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa.

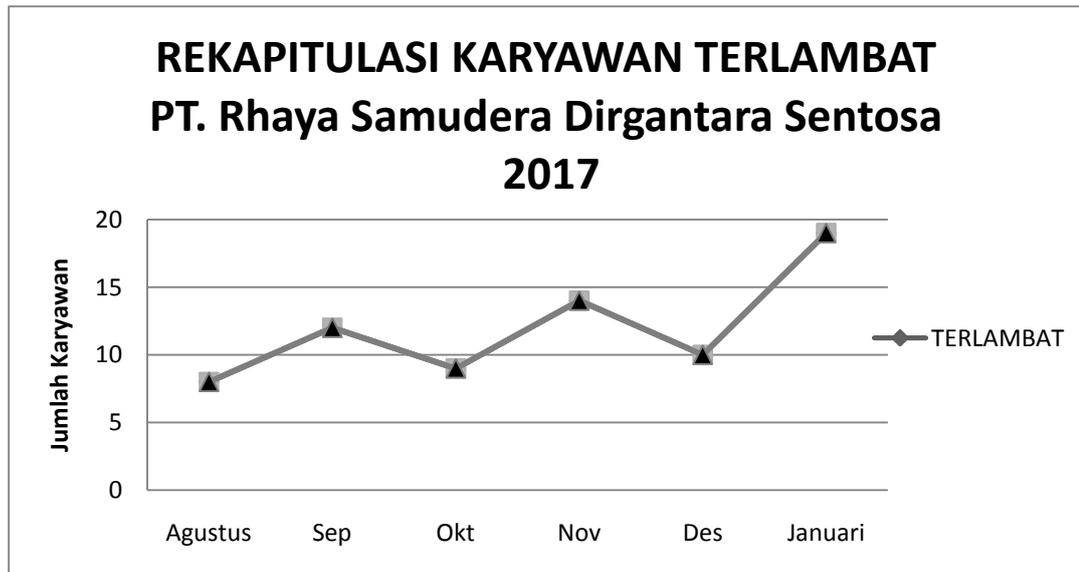


Sumber: PT Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa 2017

Gambar 1.1
Data Rekapitulasi Absensi karyawan tanpa disertai keterangan
Bulan Agustus – Januari 2017

Berdasarkan Gambar 1.1, bahwa dari 46 karyawan yang ada di PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa tentunya dalam setiap bulan didapati adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa disertai keterangan, berdasarkan data grafik diatas pada bulan Agustus karyawan yang tidak masuk tanpa disertai keterangan berjumlah 13 karyawan, bulan September berjumlah 8 karyawan, bulan Oktober berjumlah 14 karyawan, bulan November berjumlah 16 karyawan, bulan Desember berjumlah 20 karyawan, dan bulan Januari berjumlah 25 karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak masuk tanpa disertai keterangan pada bulan Agustus sampai bulan September mengalami penurunan, kemudian pada bulan Oktober sampai bulan Januari karyawan yang tidak masuk tanpa disertai keterangan mengalami peningkatan. Adanya peningkatan pada bulan Oktober sampai bulan Januari menunjukkan adanya permasalahan tentang kedisiplinan kerja karyawan PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa.

Selain itu didapati kondisi sebagian karyawan yang tidak menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, hal itu terlihat dengan masih adanya karyawan yang masuk terlambat kerja pada setiap bulannya, hal itu didukung dengan data rekapitulasi karyawan yang terlambat.



Sumber: PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa 2017

Gambar 1.2
Rekapitulasi Karyawan Terlambat Bulan Agustus – Januari 2017

Berdasarkan Gambar 1.2 di atas didapati karyawan yang terlambat pada bulan Agustus berjumlah 8 karyawan, bulan September berjumlah 12 karyawan, bulan Oktober berjumlah 9 karyawan, bulan November berjumlah 14 karyawan, bulan Desember berjumlah 10 karyawan dan bulan Januari berjumlah 19 karyawan.

Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka perusahaan telah memberikan berbagai bentuk tunjangan seperti tunjangan lebaran, uang makan, uang transportasi serta gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan. Faktanya dalam sebuah perusahaan tersebut didapati bahwa pemimpin perusahaan ini memperlakukan karyawan nya secara tidak adil yang dapat dibuktikan dengan pemberian jaminan kesehatan kepada karyawan dalam ruangan (kantor) dan karyawan lapangan.

Tidak hanya kepemimpinan, kompensasi dan kedisiplinan yang menjadi masalah dalam PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa, akan tetapi pengalaman kerja juga menjadi masalah dalam perusahaan tersebut. Menurut hasil survey peneliti menemukan bahwa ada beberapa karyawan yang masih kurang dalam menguasai pekerjaannya, dimana karyawan tersebut merasa bingung dengan tugas yang telah diberikan. Hal ini didukung dengan Tabel 1.3 berikut yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memiliki pengalaman kerja dan yang tidak memiliki pengalaman kerja pada PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa.

Tabel 1.3
Data Rekapitulasi Karyawan yang Mempunyai Pengalaman Kerja
dan yang Tidak Memiliki Pengalaman Kerja

Pegawai	Jumlah Karyawan	Tidak Pengalaman	Pengalaman
Kantor	25	14	11
Lapangan	21	12	9
Jumlah	46	26	20

Sumber: PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa 2017

Berdasarkan data Tabel 1.3 di atas didapati jumlah karyawan yang tidak memiliki pengalaman berjumlah 26 karyawan sedangkan jumlah karyawan yang memiliki pengalaman berjumlah 20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak memiliki pengalaman lebih banyak dari pada jumlah karyawan yang memiliki pengalaman.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas membuat peneliti tertarik untuk mengangkat judul mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Kedisiplinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial pada PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa?
2. Apakah terdapat pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial pada PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa?
3. Apakah terdapat pengaruh variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial pada PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa?
4. Apakah terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial pada PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa?
5. Apakah terdapat pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi finansial, kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan pada PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel kompensasi finansial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa.
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa.
4. Untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa.

5. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel kepemimpinan, kompensasi finansial, kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Sebagai referensi dan sumber informasi mengenai kepemimpinan, kompensasi finansial, kedisiplinan, dan pengalaman kerja dalam perusahaan.
- b. Sebagai referensi dan sumber informasi mengenai kinerja karyawan
- c. Sebagai referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya dari pihak lain.

2. Bagi PT. Rhaya Samudera Dirgantara Sentosa

- a. Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan bagi perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Menginformasikan kepada perusahaan tentang seberapa pentingnya pengaruh kepemimpinan, kompensasi finansial, kedisiplinan, dan pengalaman kerja.

3. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.