

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Menghadapi arus globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas suatu perusahaan atau organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. 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).

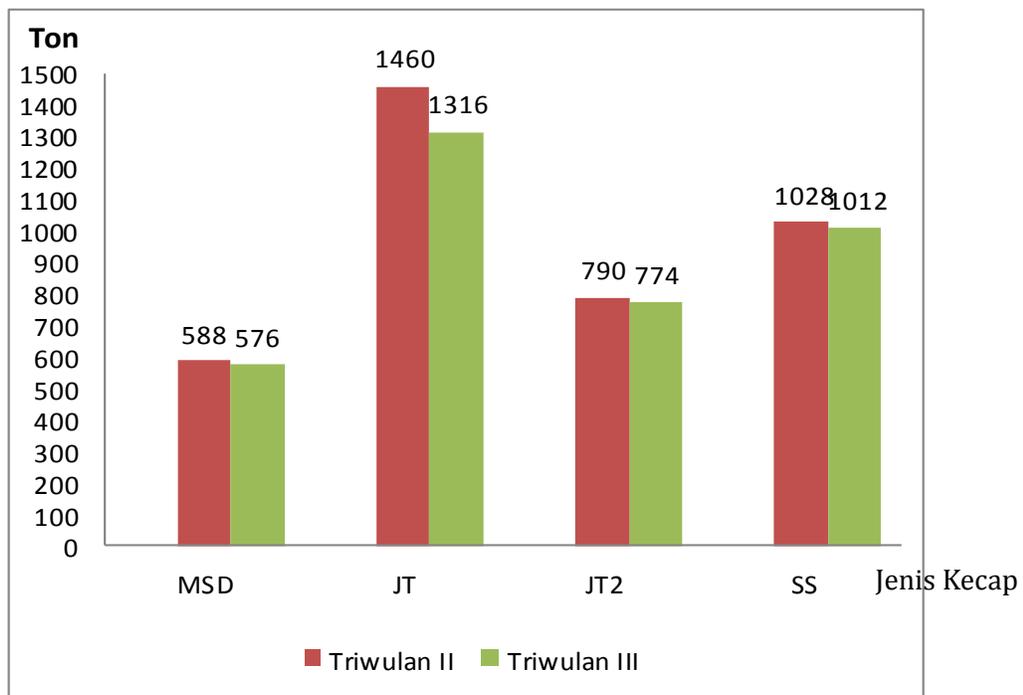
Pada organisasi berskala besar seperti sebuah perusahaan, manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan kinerja sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Begitu pula di PT. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik. seluruh karyawannya dituntut untuk meningkatkan kinerja yang tinggi agar perusahaan mampu terus berkembang dan mampu menghadapi persaingan bidang industri yang semakin ketat. Kinerja karyawan tersebut diukur berdasarkan pencapaian hasil produksi tiap hari dan tingkat kedisiplinan personal karyawan dalam menaati peraturan kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan PT.Karunia Alam Segar Manyar, Gresik.

PT.Karunia Alam Segar merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan dan minuman dalam kemasan. Perusahaan ini terletak di jalan raya sukumulyo KM.24 Manyar, Gresik. Perusahaan ini mempunyai fungsi memproduksi makanan dan minuman yang berkualitas baik sesuai standart dari Badan Pengolahan Obat dan Makanan (BPOM) dan sudah bersertifikasi halal dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Salah satu produk unggulan yang diproduksi oleh PT. Karunia Alam Segar adalah produk kecap sedap, produk kecap sedap sendiri dalam produksinya setiap hari menghasilkan beberapa jenis produk, diantaranya produk kecap sedap dalam kemasan pouch, kemasan botol, dan kemasan sachet.

Karyawan di PT. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik. dituntut untuk memaksimalkan kinerja masing-masing, mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, masalah kinerja terdahulu yang terjadi ialah masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang memahami proses kerja secara teknis sehingga terjadi berbagai kesalahan dan keterlambatan dalam proses kerja. Akan tetapi, para pegawai tetap bekerja sebagaimana mestinya. Kinerja menurut 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. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan

Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dihadapi banyak perusahaan baik itu perusahaan berskala kecil maupun skala besar, tak terkecuali PT. Karunia Alam Segar. Berikut ini pencapaian Kinerja Karyawan di PT. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik. yang dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1.
Data Pencapaian Produksi Kecap
PT. Karunia Alam Segar Tahun 2018

Berdasarkan grafik gambar 1.1 dapat diketahui bahwa volume produksi kecap sedap pada tahun 2018 mengalami penurunan, seperti jenis kecap MSD yaitu kecap asin untuk mie sedap dari 588 ton pada triwulan kedua, menjadi 576 ton pada triwulan ketiga, penurunan tersebut juga terjadi pada jenis kecap JT yaitu kecap

manis kemasan botol, jenis kecap JT2 yaitu kecap manis kemasan *pouch*, dan juga jenis kecap SS kecap manis kemasan *sachet*. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat di tabel data penurunan pencapaian produksi kecap sedap tahun 2018 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Penurunan Pencapaian Produksi Kecap Sedap
PT. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik
Periode 2018

No.	Jenis Kecap	Pencapaian Produksi Kecap Tahun 2018	
		Triwulan II (Ton)	Triwulan III (Ton)
1	(MSD) Kecap Asin Mie Sedap	588	576
2	(JT) Kecap Manis Kemasan Botol	1.460	1.316
3	(JT2) Kecap Manis Kemasan Pouch	790	774
4	(SS) (Kecap Manis Kemasan Sachet)	1.028	1.012

Sumber: PT. Karunia Alam Segar (2018)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa adanya penurunan pencapaian Produksi pada triwulan ketiga dari pencapaian triwulan kedua untuk semua jenis kecap, diantaranya kecap untuk kebutuhan mie sedap (MSD) terjadi penurunan sebesar 12 ton, kecap manis kemasan botol (Wkms JT) terjadi penurunan sebesar 44 ton, kecap manis kemasan pouch (Wkms JT2) menurun 16 ton, dan kecap kemasan sachet (Wkms SS) menurun 16 ton. hasil tersebut menunjukkan keterangan adanya menurun kinerja karyawan. Menurut Rivai (2011:554) kinerja

merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Simanjuntak (2011;11) menjelaskan kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Usaha yang dilakukan oleh PT. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik dalam memenuhi hak-hak dari karyawan ialah salah satunya dengan memberikan kompensasi kepada karyawannya. Kompensasi adalah remunerasi *financial* yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Griffin, 2013: 159), Selain sebagai balas jasa, kompensasi juga berfungsi sebagai motivator terhadap karyawan dan sebagai status dan martabat sumber daya manusia di masyarakat, Herlambang (2013).

Bentuk Kompensasi yang diberikan oleh PT. Karunia Alam Segar kepada karyawannya, Mengacu sesuai dengan isi Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2017-2019, Seperti upah pokok karyawan sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten) Kabupaten Gresik Tahun 2018 sebesar 3.580.370 Rupiah per bulan. Uang sif malam sebesar 5000 Rupiah per hari, Tunjangan jabatan mulai dari 85.000 rupiah sampai 150.000 rupiah per bulan tergantung jabatan yang diemban oleh karyawan. Dan sebagai sarana hiburan, maka setiap dua tahun sekali perusahaan menyelenggarakan rekreasi dengan cara memberikan bantuan dana maksimal 3.000.000 Rupiah untuk fasilitas Bus. Serta bagi karyawan yang berprestasi dalam hal absensi selama tiga tahun berturut-turut tanpa sekalipun absen (mangkir, sakit, dan izin diluar hak cuti),

maka karyawan tersebut akan mendapatkan undian umroh ke tanah suci makkah. Selain faktor kompensasi, Menurut Mangkunegara (2014;14) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin.

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. Sedangkan Menurut Hasibuan (2014;193), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Di Bagian Produksi kecap PT. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik. Terdapat peraturan – peraturan yang menyangkut kedisiplinan karyawan saat bekerja di area produksi kecap dan sekitarnya, seperti ketertiban pemakaian alat pelindung diri saat bekerja, karyawan wajib menjaga dan melindungi alat kerja atau mesin serta sarana lainnya, setiap karyawan wajib menjaga kebersihan area masing-masing sehingga tak mengganggu kelancaran dalam bekerja, selain itu, terdapat masalah pada kedisiplinan yang sering terjadi adalah masih tingginya Persentase mangkir karyawan pada bulan januari sampai bulan desember tahun 2018, baik berupa ijin sakit, ijin alpha, alpha, serta cuti. Hal ini bisa dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2.
Data Persentase Absensi Karyawan
PT. Karunia Alam Segar Tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Orang)	Persentase Kehadiran (%)	Persentase Ketidak Hadiran (%)
Januari	64	26	96,16	3,84
Februari	64	24	95,54	4,44
Maret	64	27	96,20	3,80
April	64	25	95,42	4,58
Mei	64	27	95,45	4,55
Juni	64	26	94,62	5,38
Juli	64	26	83,14	16,86
Agustus	64	27	94,45	5,55
September	64	26	90,86	9,14
Oktober	64	26	94,88	5,12
November	64	26	95,26	4,74
Desember	64	26	96,42	3,58

Sumber: PT. Karunia Alam Segar (2018)

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas, pada bulan Januari sampai bulan Desember 2017, jumlah persentase karyawan yang tidak masuk kerja masih tinggi, tingkat persentase mangkir terendah pada bulan Februari sebesar 3,44% dan tertinggi pada bulan Juli sebesar 18,87%, sedangkan ketentuan absensi maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sebesar 3% dari jumlah karyawan produksi kecap sebanyak 63 orang. Hal ini Menunjukkan terdapat permasalahan tentang kedisiplinan berupa absensi karyawan di bagian Produksi Kecap Sedap pada PT. Karunia Alam Segar,

Manyar, Gresik. Menurut Penelitian Wisnu Saputra dan Imam Wibowo (Jurnal Manajemen Bisnis, 2017) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah Gaya Kepemimpinan.

Menurut Mulyadi (2015:31) Kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu. Kegiatan kepemimpinan suatu perusahaan tidak lepas dari suatu gaya atau karakteristik tipe kepemimpinan itu sendiri. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin (Zainal, dkk., 2014: 42).

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Fahmi (2016: 126), ada yang harus dipahami oleh para pemimpin bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti dengan benar dimana meletakkan tipe kepemimpinan tersebut sesuai dengan tempatnya dan seorang pemimpin yang tidak baik adalah pemimpin yang tidak mengerti bagaimana ia harus bersikap.. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Dalam Divisi Kecap Sedap pada PT. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik. memiliki pemimpin di setiap unit masing-masing. Dalam pengamatan pra penelitian

menunjukkan adanya perbedaan kebijakan antara satu pimpinan unit dengan pimpinan unit lainnya. Seperti masalah kekosongan operator karena absen atau mangkir, ada pimpinan unit yang memaksimalkan operator untuk merangkap mesin, dan ada juga yang meminta bantuan dari divisi lain sehingga pimpinan unit produksi harus memberikan arahan kerja terlebih dahulu. Sedangkan menurut SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku adalah setiap mesin dipegang oleh satu operator sesuai dengan bagian masing-masing. Kendala lain yang ditemukan pada perusahaan adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada karyawan. Gaya kepemimpinan diktator yang diterapkan, dimana pimpinan sering memberikan tugas pada karyawan tanpa melihat atau mempertimbangkan apakah karyawan tersebut mampu atau tidak melaksanakan tugas yang diberikan dan juga pimpinan seakan lebih menekankan keinginannya dalam memimpin perusahaan. Dengan perilaku atau gaya kepemimpinan tersebut mengakibatkan karyawan bekerja dalam tekanan, membuat mereka jenuh dan bekerja dalam keadaan yang tidak nyaman. Tentunya hal ini berpengaruh terhadap konsentrasi kerja yang juga berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas membuat peneliti tertarik untuk mengangkat judul mengenai **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Gaya pKepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Kecap Sedap PT. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka pokok permasalahan yang akan dibahas oleh peneliti adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi kecap sedap di PT. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi kecap sedap di PT. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi kecap sedap di PT. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi kecap sedap di PT. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi kecap sedap di PT. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi kecap sedap di PT. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian sebagaimana dikemukakan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Sebagai referensi dan sumber informasi mengenai kompensasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan 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 Pihak Perusahaan PT. Karunia Alam Segar
 - a. Diharapkan 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 kompensasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan.

3. Bagi Pihak Universitas

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan, serta dapat dijadikan sebagai karya ilmiah yang bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik.