

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di dalam sistem operasi organisasi atau perusahaan, suatu potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal dan menjadi suatu peranan yang paling penting dalam mencapai sebuah tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu suatu organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Karena kunci kesuksesan dari suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tetapi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga dan sangat penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan karena keberhasilan dari organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia menurut Komang Ardana (2012)

Melalui suatu perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja dari tenaga kerja yang telah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan disiplin kerja dan pemberian kompensasi yang baik saerta pemberian motivasi kerja. Sehingga setiap tenaga kerja dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Pengaruh kepemimpinan, pemberian kompensasi, dan disiplin kerja yang baik dan benar dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai

tujuannya. Sebab adanya tiga faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang baik sehingga mempengaruhi keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk peranan yang mengelola dan memimpin perusahaan yang bersangkutan. Kondisi perusahaan yang sedang dipimpin akan berpengaruh terhadap perilaku para pemimpinnya, namun perilaku pemimpin juga sangat berpengaruh dengan kondisi organisasinya. Keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting karena memiliki yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral karyawan (Dewi,2009).

Suatu organisasi atau perusahaan dituntut mempunyai pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas pegawai, disiplin kerja ialah fungsi manajemen Sumber Daya Manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu lembaga. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik

akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut Hasibuan (2006) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Keith Davis of Mangkunegara (2009) “Disiplin adalah Tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi, Menurut Keith Davis disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai penerapan manajemen untuk mempengaruhi pedoman organisasi. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kerja karyawan dapat meningkat.

Selain disiplin kerja, kompensasi juga memiliki arti penting bagi organisasi atau perusahaan. Kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan manajemen kinerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, yang diungkapkan Mathis and Jackson (2002)

Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan sesuatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, kinerja, dan efektivitas tujuan organisasi. Kompensasi adalah alat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Desain sistem kompensasi yang efektif secara signifikan mempengaruhi perkembangan organisasi dengan daya saing dan ekuitas eksternal masing-masing, dan memastikan CPNS yang telah membuat kontribusi yang sama dalam mendapatkan kompensasi yang sama. Ekuitas individu memungkinkan karyawan untuk merasa bahwa potensi mereka sepenuhnya dihargai, dengan demikian, hubungan antara strategi organisasi dan sistem kompensasi secara keseluruhan telah menjadi tantangan yang signifikan dalam pengelolaan kompensasi dari abad ke-21 menurut (Gomez-Mejia & Balkin, 1990).

Malayu SP Hasibuan (2000) menyatakan, ” Kompensasi adalah semua pendapatan dalam dari uang, langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai hadiah untuk layanan yang sudah diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula (2000) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang kompensasi atau dianggap setara atau imbalan”. Berdasarkan definisi kompensasi yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan, bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa untuk kontribusi mereka terhadap organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMK NEGERI 2 SALATIGA”**

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
4. Manakah antara ketiga variabel tersebut yang memiliki pengaruh lebih dominan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakan nya penelitian ini, ialah :

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis dari tiga variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam berbagai aspek, antara lain :

a. Manfaat bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peningkatan dan perbaikan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pemberian kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktisi bagi lembaga pendidikan

Bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan di tentukan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pemberian kompensasi kerja.

c. Penelitian Selanjutnya

Sebagai sumber inspirasi dan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan lebih mendalam pada aspek analisis maupun variabel penelitian yang digunakan.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Didalam penelitian ini maka akan disajikan sistematika sedemikian rupa sehingga apa yang penulis kemukakan diharapkan mudah untuk dipahami.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penyusunan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan diskripsi teori yang meliputi variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan refrensi yang mendukung dalam hubungan dengan masalah yang dikemukakan, hipotesis, serta tinjauan penelitian terdahulu.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Disini berisikan tentang pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, Teknik pengumpulan data, dan Teknik analisis data yang dilakukan.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini berisikan tentang pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Didalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan, keterbatasan dan saran-saran diharapkan sebagai masukan demi kelanjutan dan perkembangan organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**