

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan. Sebagaimana yang diungkapkan Ruyatnasih (2013), sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan dan salah satu faktor penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Seperti aset-aset perusahaan lainnya, sumber daya manusia pun memiliki peran yang dominan dalam perusahaan yang bisa mewujudkan tujuan perusahaan, maka sudah selayaknya sumber daya manusia dijaga seperti aset-aset perusahaan lainnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain.

Manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar adalah manajemen yang bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga bisa mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Eman (2012), manajemen sumber daya manusia disingkat (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan atau organisasi, pegawai, dan masyarakat secara maksimal.

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Strategi (*strategy*) adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya (Simamora, 1997). Sedangkan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Simanjuntak dan Calam, 2015).

Kinerja merupakan bagian yang sangat menarik dan penting karena terbukti sangat penting manfaatnya, dari penjelasan tersebut maka semakin jelas keterkaitan antara kinerja dengan kesuksesan sebuah perusahaan, dimana ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja buruk, secara otomatis perusahaan tersebut akan susah untuk berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk manfaat kinerja yang dimaksudkan disini yaitu manfaat jangka pendek seperti hasil yang memuaskan bagi perusahaan dan manfaat jangka panjang bagi perusahaan seperti tercapainya sebuah visi perusahaan. Dari penjelasan diatas dapat diartikan bahwasanya kinerja bisa diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahi oleh perusahaan. Sehingga ketika seorang karyawan diberi tanggung jawab sebuah tugas oleh perusahaan, sudah menjadi

kewajiban bagi karyawan tersebut menegrijakannya agar memperoleh hasil kerja atau kinerja karyawan yang maksimal.

Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan haruslah mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Setiawan (2013) mengatakan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitiannya hanya membatasi dalam ranah disiplin kerja dan motivasi terhadap karyawan terhadap kinerja atau hasil kerja, dengan mengambil penelitian dengan sampel karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kanjuruhan Malang. Menyimpulkan disiplin kerja secara simultan dan persial tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika diperhatikan hasil yang diperoleh dalam penelitian Setiawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan belum tentu sama pengaruhnya ketika ditetapkan dalam perusahaan atau organisasi lainnya. Seperti hasil penelitiannya faktor disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga ketika disiplin kerja terus ditingkatkan maka hal tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan, yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pekerja perlu

ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan mendapat pendidikan mengenai pekerjaannya.

2. Faktor motivasi, yang terbentuk dari sikap pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja dan mencapai potensi kerja secara maksimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, antara lain: kepemimpinan, disiplin kerja dan pemberian kompensasi. Handoko (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Peran seorang pemimpin dalam sebuah entitas atau organisasi sangat diperlukan dalam rangka mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika tidak ada kepemimpinan yang baik, maka tujuan organisasi pun akan sulit dicapai. Pemimpin adalah seorang yang dapat menimbulkan motivasi, partisipasi dan kepuasan karyawan yang lebih baik. Jika seorang pemimpin menginginkan adanya motivasi dan partisipasi kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan, maka dibutuhkan suatu kemampuan dalam memahami situasi dan kondisi organisasi, dan untuk selanjutnya menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan organisasi. Selain itu, perlu dipahami bahwa seorang pemimpin pasti punya karakteristik tertentu yang membedakannya dengan orang lain. Karakteristik inilah yang akan sedikit banyak mempengaruhi perilaku dan gaya kepemimpinannya.

Kepemimpinan mempunyai peran yang tinggi dalam perusahaan, hampir semua perusahaan yang besar dan maju pastilah memiliki pemimpin yang hebat, yang dimana kepemimpinannya sesuai dengan bawahannya atau karyawannya. Sehingga karyawan akan mempunyai kepatuhan yang tinggi kepada pemimpinnya, akhirnya seorang pemimpin bisa bekerja sama dengan karyawannya dengan baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah pengetahuan atau seni yang secara sistematis mampu mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama sehingga pemimpin adalah orang yang mampu menjual gagasan kepada anggotanya (Wahyuningsih, 2013).

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan seorang pemimpin dengan berbagai cara untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok agar bertindak sesuai dengan keinginan pemimpin (Roymon, 2014). Suatu cara tersebut bisa dalam bentuk apapun, yang terpenting seorang karyawan dapat patuh pada pemimpinnya. Cara-cara yang bisa dilakukanpun bisa dalam berbagai bentuk, seperti dengan cara keras yaitu pemimpin melakukannya dengan cara menekan bawahannya, dimana seorang bawahan ditekan atau diancam. Misalkan jika target yang diperoleh karyawan tidak sesuai dengan harapan, maka seorang karyawan akan ditakut-takuti dengan hukuman atau sanksi perusahaan.

Seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya haruslah mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan bawahannya. Banyak sekali jenis gaya kepemimpinan yang dapat digunakan, menurut Widodo (2014), ada empat gaya kepemimpinan yaitu *directive* (mengarahkan), *participative* (bepartisipasi), dan *achievement oriented* (orientasi pada prestasi). Dari beberapa gaya kepemimpinan

yang disebutkan bisa dipilih salah satu untuk digunakan pemimpin sesuai dengan situasi yang terjadi dalam organisasi tersebut. Misalkan jika dalam budaya organisasi tersebut karyawannya terbiasa dengan sebuah prestasi, maka sebaiknya bisa menggunakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Adapun kompensasi menurut Davis dan Werther (1996) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan

Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu

menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat diangkat oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura?
2. Apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura?
3. Apakah dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura?
4. Diantara variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura.
2. Untuk mengidentifikasi variabel yang mempunyai pengaruh lebih dominan diantara kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura.

D. Manfaat Penelitian

Maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai guna, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kalangan akademisi untuk pengetahuan mengenai faktor motivasi, disiplin kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan dan referensi bagi pengembangan penelitian yang lebih lanjut mengenai faktor motivasi, disiplin kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Praktis
 - a. Sebagai bahan evaluasi bagi instansi terkait dan untuk melakukan pembenahan yang akan datang mengenai masalah kinerja karyawan

- b. Memberi pemahaman tentang masalah kinerja kepada para karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai tinjauan teori yang terdiri dari kinerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi. Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai sejarah singkat perusahaan, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan (mencakup metode penelitian pada bab III, pembagian hasil penelitian dengan kriteria yang ditentukan, pembuktian hipotesis, serta jawaban atas pertanyaan pada perumusan masalah).

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir berisikan tentang simpulan dari serangkaian pembahasan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang perlu disampaikan pada perusahaan ataupun peneliti selanjutnya.