

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan bagian yang menggerakkan sistem pada perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang cukup besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan, untuk mencapai kinerja yang optimal maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya.

Sedarmayanti (2007: 55), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika . Kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya tujuan organisasi dan pada akhirnya memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi/perusahaan. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi tersebut. SDM dapat dioptimalkan dalam organisasi dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya antarlain kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya (Bangun, 2012: 339). Pada kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Selain kepemimpinan, Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor yang juga berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan hak dan kewajiban mereka seperti pemberian kompensasi layak dan wajar serta memenuhi kewajiban seperti gaji, bonus penjualan, tunjangan hari raya (THR).

Simamora (2006: 64) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecendrungan diberikan secara tetap. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya juga harus dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Tingginya angka absensi akan berpengaruh terhadap kinerja, seperti menurunnya kualitas, kuantitas dan target waktu yang ditetapkan perusahaan.

Siagian (2007: 305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Serta mempunyai semangat kerja untuk

meningkatkan disiplin kerjanya, hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

CV. Sekawan Motor Kupang adalah salah satu badan usaha swasta yang bergerak di bidang otomotif khususnya kendaraan bermotor merk Yamaha dan standar kinerja yang ditetapkan perusahaan adalah 100%.

Untuk melihat kinerja karyawan CV. Sekawan Motor Kupang dapat dilihat dari jumlah motor yang terjual pada table 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Penjualan motor dari tahun 2016-2020**

No	Tahun	Target Unit	Realisasi Penjualan	Persentase (%)
1	2016	700	403	57
2	2017	700	410	58
3	2018	700	421	60
4	2019	700	427	61
5	2020	700	421	60

*Sumber: CV. Sekawan Motor Kupang tahun 2020.*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa penjualan CV. Sekawan Motor Kupang paling banyak pada tahun 2019 sebanyak 427 unit dan paling sedikit pada tahun 2016 sebanyak 403 unit. Persentase penjualan dari tahun 2016–2020 tidak pernah terealisasi secara maksimal yakni 700 unit tiap tahunnya.

Kepemimpinan merupakan kunci kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena pimpinan merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa orang karyawan mengatakan masih kurangnya

kebijakan dalam mengatasi ketidakstabilan dalam perusahaan, lambatnya pengambilan keputusan yang mengakibatkan terjadinya pemborosan waktu untuk masalah yang sama.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, salah satunya ialah pemberian insentif dengan tujuan memberi penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan saat bekerja.

Untuk mengetahui kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian seales penjualan pada CV. Sekawan Motor Kupang dapat dilihat pada tabel insentif 1.2 berikut.

**Tabel 1.2**  
**Insentif Per Seles/Motor CV. Sekawan Motor Kupang**

No	Tahun	Realisasi Penjualan	Insentif Per Seles/Motor (Rp)	Seharusnya (Rp)
1	2016	403	70.000	150.000
2	2017	410	70.000	150.000
3	2018	421	70.000	150.000
4	2019	427	70.000	150.000
5	2020	421	70.000	150.000

*Sumber: CV. Sekawan Motor Kupang tahun 2020.*

Dari table 1.2 di atas dapat dilihat bahwa tidak adanya perubahan jumlah pemberian insentif per unit motor yang terjual dari tahun 2016-2017. Menurut karyawan seharusnya besaran insentif yang diberikan naik menjadi Rp. 150.000, karena pemberian insentif sebesar Rp. 70.000 dinilai tidak sesuai dengan tipe dan harga motor serta tingkat kesulitan saat mencari konsumen yang berbe tiap tipenya.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuasn tersebut, karyawan dituntut bekerja secara maksimal agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Untuk mengetahui kedisiplinan karyawan dapat dilihat melalui rekap absensi bulanan CV. Sekawan Motor Kupang tahun 2020 pada tabel 1.3 berikut.

**Tabel 1.3**  
**Rekap absensi karyawan bulan Januari-Oktober 2020**

No	Bulan	Jumlah Alpa	Total	Jumlah Terlambat	Total
1	Januari	5 hari 7 orang	13 orang	4 hari 6 orang	18 orang
		3 hari 4 orang		3 hari 5 orang	
		2 hari 2 orang		5 hari 7 orang	
2	Februari	4 hari 5 orang	12 orang	5 hari 8 orang	23 orang
		2 hari 4 orang		6 hari 9 orang	
		1 hari 3 orang		4 hari 6 orang	
3	Maret	6 hari 2 orang	8 orang	2 hari 7 orang	20 orang
		5 hari 3 orang		4 hari 8 orang	
		4 hari 3 orang		3 hari 5 orang	
4	April	4 hari 5 orang	10 orang	5 hari 5 orang	17 orang
		6 hari 3 orang		4 hari 6 orang	
		3 hari 2 rang		6 hari 6 orang	
5	Mei	6 hari 5 orang	12 orang	3 hari 9 orang	21 orang
		4 hari 3 orang		5 hari 7 orang	
		2 hari 4 orang		6 hari 5 orang	
6	Juni	4 hari 6 orang	15 orang	5 hari 6 oranng	19 orang
		2 hari 5 orang		3 hari 8 orang	
		3 hari 4 orang		6 hari 5 orang	
7	Juli	5 hari 3 orang	15 orang	4 hari 8 orang	22 orang
		6 hari 8 orang		6 hari 9 orang	
		3 hari 4 orang		2 hari 5 orang	
8	Agustus	2 hari 3 orang	9 orang	3 hari 8 orang	25 orang
		5 hari 4 orang		5 hari 9 orang	
		3 hari 2 orang		6 hari 8 orang	
9	September	4 hari 4 orang	11 orang	5 hari 7 orang	19 Orang
		3 hari 2 orang		6 hari 8 orang	
		5 hari 5 orang		3 hari 4 orang	
10	Oktober	5 hari 4 orang	13 orang	6 hari 8 orang	20 orang
		4 hari 6 orang		4 hari 7 orang	
		6 hari 3 orang		3 hari 5 orang	
11	November	3 hari 3 orang	10 orang	4 hari 9 orang	24 orang
		2 hari 1 orang		5 hari 8 orang	
		1 hari 6 orang		6 hari 8 orang	
12	Desember	6 hari 8 orag	16 orang	4 hari 9 orang	26 orang
		4 hari 4 orang		6 hari 11 orang	
		6 hari 4 orang		6 hari 6 orang	

Sumber: CV. Sekawan Motor Kupang tahun 2020.

Berdasarkan data pada tabel 1.3 dapat diketahui bahwa terdapat masalah pada absensi bulanan karyawan CV. Sekawan Motor Kupang dari bulan Januari sampai Desember bersifat fluktuatif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Hal ini menyebabkan pekerjaan sering tertunda dan terjadi penumpukan sehingga pekerjaan diselesaikan tidak pada waktunya. Oleh karena itu penting bagi manajemen untuk mencari solusi yang sesuai guna mengatasi masalah tersebut.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian I Wayan Tresna (2011), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar-Bali”, dengan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar-Bali.

Tsaqib Faizal Akbar (2017), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasurya”, dengan hasil penelitian menunjukkan uji analisis regresi linear berganda tiga faktor yang mana hasilnya menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Uji F berpengaruh secara signifikan dari seluruh variabel independen kinerja karyawan.

Juan Permana (2018), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud Usaha Jaya Kediri”, dengan hasil penelitian menunjukkan .da pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UD Usaha Jaya Kediri. Artinya bahwa semakin meningkat kualitas kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat, ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD Usaha Jaya Kediri, ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD Usaha Jaya Kediri, ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD Usaha Jaya Kediri.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sekawan Motor Kupang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja, kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja karyawan CV. Sekawan Motor Kupang?
2. Apakah kepemimpinan, kompensansi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Motor Kupang?

3. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Motor Kupang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan, kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja karyawan CV. Sekawan Motor Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Motor Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Motor Kupang.

### **D. Manfaat penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi CV. Sekawan Motor Kupang

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik.



## 2. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan referensi atau acuan bagi peneliti lainnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan permasalahan ini.

## 3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan juga dapat memberikan karya penelitian baru yang dapat mendukung pengembangan system informasi akademik.