

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan, perlu perlakuan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena dasarnya adalah tenaga kerja dapat mempengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang. Pengelolaan tenaga kerja yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan produktifitas tenaga kerja dalam organisasi (Akbar, 2018).

Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan saat ini adalah kesulitan menggapai tujuan yang sudah direncanakan, hal ini dikarenakan kurangnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri. Perusahaan melakukan berbagai cara untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya supaya mampu memberikan peranan yang baik kepada perusahaan. Menurut Martinus(2018) menyatakan bahwa hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan(Irnawati, 2021.)

Dalam riset yang dilakukan oleh Rambe & Setyawati (2017) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya 1) faktor pemberian kompensasi finansial kepada pegawai, 2) faktor motivasi kerja pegawai, 3) faktor kedisiplinan dalam bekerja. Dari ketiga faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan baik skala kecil maupun skala besar. Setiap faktor memiliki formula tersendiri untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh organisasi. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai menentukan suatu tujuan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan.

Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek terpenting dalam sebuah perusahaan karena menjadi salah satu kunci keberhasilan target perusahaan. Kinerja pegawai (*employee performance*) diartikan sebagai sebuah keberhasilan kerja oleh seseorang dalam suatu organisasi dengan mempertanggung jawabkan tugas dan kewajiban masing-masing demi mencapai sebuah tujuan bersama (perusahaan) sesuai dengan hukum, norma, serta etika (Sheihaki Tash., 2016). Menurut Irawati & Carrollina, (2017) hasil kerja atau pencapaian oleh pegawai untuk memenuhi tanggung jawab dalam memenuhi tanggung jawab dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai ialah kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja dalam suatu perusahaan.

Perum Percetakan Negara Republik Indonesia Perusahaan Umum (Perum) milik negara, yang mengemban fungsi, baik sebagai pendukung pembangunan nasional (*agent of development*) maupun sebagai unit ekonomi (*profit center*). Dengan berbekal pengalaman dari generasi ke generasi, saat ini berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 72 Tahun 2012, Perum PNRI telah dipercaya untuk berperan serta dalam usaha di bidang percetakan dan jasa grafika lainnya, penerbitan, multimedia dan pengembangan usaha. Yang mempunyai misi Melayani pelanggan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya dengan produk inovatif serta layanan tepat mutu, waktu dan harga., Membangun kemitraan strategis yang kuat, saling percaya dan saling menguntungkan, membangun budaya kerja untuk kemajuan perusahaan dan kesejahteraan pegawai. Dalam hal kinerja pegawai, Perum percetakan negara republic Indonesia menghadapi permasalahan kurang optimalnya hasil kerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Perum Tahun 2019-2021

No.	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2019	2020	2021
1	Kuantitas Kerja	100%	65%	66%	63%
2	Kualitas Kerja	100%	73%	75%	72%
3	Kehandalan	100%	64%	65%	63%
4	Sikap Kerja	100%	73%	75%	75%
Rata- Rata			70%	71%	68%

Sumber: Data diolah oleh HRD Perum Percetakan Negara RI

Dari tabel 1.1. menunjukkan bahwa Perum Percetakan Negera Republik Indonesia mengalami penurunan kinerja pegawai, terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2019 sampai tahun 2021. Pada tahun 2019 dan tahun 2020 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 70% dan 71%, sedangkan pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan sebesar 68%. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja pegawai serta mencari cara agar perusahaan dapat menggapai target yang sudah direncanakan.

Kompensasi faktor penting dalam membantu efektifitas kerja para pegawai, karena kompensasi bisa memotivasi pegawai membentuk sebuah aktivitas perusahaan jadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya kompensasi mempunyai tujuan memotivasi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Pada Hasil riset yang dilaksanakan oleh Nurcahyani, N.M & Adnyani (2016) dan (Rostiana & Iskandar (2020) memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Priyono (2016:223) dalam bukunya berpendapat bahwa “Kompensasi merupakan semua pendapatan pekerja yang berbentuk uang atau barang, langsung ataupun tidak langsung yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan”. Kompensasi itu terbagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dalam hal ini adalah imbalan yang diperoleh pegawai/pekerja sebagai balas jasa dari kinerjanya pada suatu perusahaan.

Kompensasi wajib diberikan kepada pegawai berdasarkan hasil kerja para pegawai di perusahaan.

Besarnya kompensasi finansial itu di tentukan dari hasil kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil tugas yang telah diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja juga merupakan alat ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan dan produktivitas pegawainya. Penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan terarah merupakan langkah perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu di butuhkan kebijakana perusahaan yang dapat menggerakkan pegawai agar mau bekerja sehingga produktivitas pegawai meningkat Warsino (2021) .

Faktor lain yang diperlukan untuk menambah kinerja pegawai selain kompensasi adalah kepemimpinan. kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Wulandari, 2022) Pada umumnya perusahaan akan memberikan posisi jabatan yang lebih baik dari posisi yang sebelumnya kepada pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian yang baik dan akan mendapat penghargaan akan prestasi kerjanya. Selain itu dalam organisasi, faktor memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka dipastikan bahwa kinerja pegawai pada kondisi yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Hasil riset yang dilaksanakan oleh Ardiyani (2016) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Berdasarkan hasil pra survey lapangan dengan beberapa pegawai, gaya kepemimpinan yang terjadi di Perum Percetakan Negara Republik Indonesia adalah gaya kepemimpinan bersifat direktif, yaitu suatu perilaku kepemimpinan, dimana pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dan memberikan petunjuk apa yang harus dilakukan, dan menunjukan kepada bawahan bagaimana melakukan tugas dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian Dwi Margawati (2015) menemukan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang diperlukan untuk menambah kinerja pegawai selain kompensasi finansial dan kepemimpinan direktif adalah disiplin kerja. Disiplin kerja ialah tindakan pegawai menurut peraturan yang sudah disetujui antara pegawai dan perusahaan, Adanya disiplin kerja yang tinggi, maka seorang pegawai memiliki produktifitas yang tinggi serta dapat mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Dengan adanya kedisiplinan yang baik, maka dipastikan bahwa kinerja pegawai pada kondisi yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Hasil riset yang dilaksanakan oleh Rostiana & Iskandar (2020) memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi organisasi, kerja sama tim, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh kompensasi finansial, kepemimpinan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Percetakan Negara Republik Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan, maka Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perum Percetakan Negara RI?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan direktif terhadap kinerja pegawai pada Perum Percetakan Negara RI?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Percetakan Negara RI?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Perum Percetakan Negara RI.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan direktif terhadap kinerja pegawai pada Perum Percetakan Negara RI.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Percetakan Negara RI.

Manfaat yang akan diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. **Manfaat Teoritis**
Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh kompensasi finansial, kepemimpinan direktif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. **Manfaat Praktis**
Memberi masukan yang berarti bagi Perum Percetakan Negara RI dalam meningkatkan kinerja pegawainya, khususnya pada hubungan kompensasi finansial, kepemimpinan direktif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. **Manfaat Penelitian yang akan datang**
Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.