

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis yang semakin maju di era globalisasi ini membuat semakin banyak inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Persaingan antara perusahaan yang semakin ketat dan tinggi dan kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat memperbaiki atau semakin meningkatkan kualitas kinerjanya.

Salah satu langkah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap bertahan. Perusahaan diharapkan mampu untuk lebih responsive agar bertahan dan berkembang dibidangnya (Sari & Cipto, 2018).

Perusahaan harus menggunakan sumber daya manusia secara optimal, perusahaan harus menciptakan keunggulan bersaing agar dapat bertahan dalam persaingan. Semua perusahaan harus siap untuk berpartisipasi dalam persaingan guna menghadapi segala tantangan di masa yang akan datang. Manajemen Sumber Daya Manusia tidak lepas dari bekerja sama satu sama lain, kelompok maupun individu.

Penelitian ini penulis melakukan penelitian kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tiara Kencana Jakarta. PT. Tiara Kencana Jakarta merupakan distributor utama perusahaan farmasi yang berkembang pesat. Didirikan pada September 2017 oleh Bapak F. Tirta Koesnadi, MBA. PT. Tiara Kencana Jakarta berkomitmen untuk selalu memberikan kualitas obat yang terbaik dan pelayanan yang baik dan cepat untuk pelanggannya.

Saat ini PT. Tiara Kencana Jakarta melayani lebih dari 2000 pelanggan yang terdiri dari rumah sakit, puskesmas, apotek bahkan klinik di daerah Jabodetabekjur. Memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dan dibagi dalam beberapa bagian tugas, dan tanggung jawab dengan latar belakang pendidikan yang berbeda yaitu sebanyak 141 orang.

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tiara Kencana Jakarta**

No.	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Kepemimpinan	100%	90%	85%	80%
2.	Waktu Kerja	100%	90%	88%	72%
3.	Kerja Sama	100%	90%	85%	80%
4.	Kualitas Kerja	100%	85%	80%	70%
5.	Absensi Kehadiran	100%	89%	87%	75%
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>90%</b>	<b>85%</b>	<b>75%</b>

Sumber: Data sudah diolah PT. Tiara Kencana Jakarta

Berdasarkan tabel 1.1 persentase kinerja pada karyawan PT. Tiara Kencana Jakarta menunjukkan tahun 2021 memiliki persentase 90% pada tahun 2022 persentase kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 85% dan tahun 2023 kinerja karyawan kembali menurun menjadi 75%. Berdasarkan data kinerja diatas, maka dapat diketahui secara general kinerja karyawan masih dikatakan belum optimal.

Dalam menjalankan tugas pegawai perlu perhatian khusus dari pemimpin atau atasan untuk mengatur pegawainya. Peran seorang pemimpin sangat berperan besar membawa pegawai untuk terus bekerja dengan baik dan semangat yang akan berpengaruh kepada kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. Salah satu gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan demokratis, di mana pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendorong partisipasi karyawan, dan membuat lingkungan kerja yang ramah dan terbuka. (Ferils & Utami, 2022).

Karyawan dapat merasa lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja karena kepemimpinan demokratis, yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Kepemimpinan demokratis juga dapat meningkatkan kepuasan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis ini bercermin pada bagaimana cara seorang pemimpin menghargai setiap potensi yang ada dalam kelompoknya, senantiasa menerima kritik dan saran yang ada kemudian dijadikan rujukan dalam proses pengambilan kebijakan organisasi untuk kebaikan bersama.

Dalam hal pengambilan kebijakan strategis melibatkan seluruh anggota dengan cara mufakat dengan tujuan meminimalisir konflik yang ada dalam organisasi. Eroy (2018), berpendapat kepemimpinan demokratis merupakan golongan pelaksana berpartisipasi penuh dalam mencapai tujuan organisasi tanpa

ada rasa paksaan, disamping itu turut mengembangkan pemikiran-pemikiran dalam menentukan dan atau memutuskan metode-metode yang terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan".

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dikarenakan gaya kepemimpinan demokratis memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan pengambilan keputusan sesuai dengan jabatan kemampuan dan keterampilannya. Hal ini membuat karyawan merasa dilibatkan oleh pimpinan. Sehingga karyawan tersebut terdorong untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Akibatnya, karyawan tersebut akan mencapai kinerja yang baik (Nopitasari & Krisnandy, 2018).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiapan seorang pekerja untuk patuh pada setiap standar dan norma yang ada dalam suatu organisasi. Dengan ini akan mendorong energi atau semangat untuk bekerja, dan mendukung tujuan organisasi. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil (Aulia & Trianasari, 2021).

Seseorang yang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi, dan sebagai kontraprestasinya organisasi memberikan imbalan yang bentuknya dapat sangat bervariasi di mana hal ini biasa disebut sebagai kompensasi. Kompensasi diperusahaan sebagai penghargaan atau ganjaran kepada karyawan yang telah membantu mencapai tujuannya melalui kegiatan yang mereka lakukan di tempat kerja.

Istilah "kompensasi" adalah istilah yang luas yang mengacu pada kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Salah satu cara penting untuk mendorong karyawan dalam suatu perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi mereka. Tingkat kompensasi tidak seharusnya menjadi pendorong utama, itu hanyalah dorongan utama sampai kompensasi tidak mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Kompensasi sebenarnya adalah salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha, pekerja, dan pemerintah (Cahyandini et al., 2015)

Dari latar belakang ini peneliti melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIARA KENCANA JAKARTA”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Kencana Jakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Kencana Jakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Kencana Jakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Kencana Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Kencana Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Kencana Jakarta.

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

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Sebagai pemahaman dan wawasan pengetahuan mengenai Sumber Daya Manusia, khususnya dalam bidang kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat, dan juga sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja karyawan PT. Tiara Kencana Jakarta untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai hasil yang maksimal.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran bagi ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

