

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu topik yang tidak akan ada pernah habisnya untuk dibicarakan oleh berbagai praktisi maupun pakar. Namun Manajemen Sumber Daya Manusia dijadikan topik yang sangat unggul dan menarik untuk menjadi bahan untuk diteliti. Meskipun dunia ini masih terbentang sangat luas, peran manusia sebagai sumber daya manusia sangatlah perlu untuk dijadikan sebagai penentu khalifah di dunia ini. MSDM ialah suatu bagian dari manajemen umum yang dapat diliputi dari berbagai segi-segi pengendalian, pelaksanaan, pengorganisasian, dan perencanaan. Dan terdapat proses kedalam fungsi atau bagian kepegawaian itu sendiri, maka dari itu SDM dianggap sebagai peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu instansi, karena beragam pengalaman dan hasil dari penelitian di dalam bidang SDM telah dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia dan pada dasarnya peningkatan kerja karyawan yang sangat mencerminkan kemampuan setiap anggota di dalam perusahaan ataupun instansi dengan bekerja masing-masing karyawan telah dinilai dan diukur menurut kriteria yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan atau instansi. Saat karyawan dinilai mampu meningkatkan kinerjanya maka pihak perusahaan akan mengalami kenaikan dalam produktivitas didalamnya yang sesuai dengan tujuan perusahaan maupun instansi tersebut.

Dilihat dari pentingnya peran karyawan di dalam suatu perusahaan, maka perusahaan akan dapat memaksimalkan dan memerlukan perhatian pengolaan yang baik dan benar terhadap tugas karyawan agar perusahaan bisa tetap jaya dan bisa bertahan didalam perkembangan instansi tersebut. Untuk dapat bisa mengelola SDM diperlukan manajemen yang bisa mengelola sumber daya manusia secara sistematis, terencana dan efisien.

Dan perusahaan juga harus bisa memberikan perhatian yang semaksimal mungkin bagi karyawan, terutama terhadap perhatian yang berhubungan langsung dengan upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan serta kesejahteraan guna bisa menciptakan komitmen dan loyalitas karyawan dalam mempertahankan serta mampu meningkatkan kinerja karyawan. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut pihak perusahaan akan mengadakan berbagai program yang diantaranya adalah seperti perkembangan karir terhadap kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi. Sumber daya manusia yang lebih profesional biasanya akan mendorong kinerja individual untuk menjadi lebih baik sehingga bisa mampu mendorong kinerja organisasi menjadi sangat optimal. Dan pada tahap ini organisasi sangat perlu memperhatikan sebagai salah satu faktor yang bisa pengaruhi kinerja karyawan. Kondisi berikut berlaku hingga semua perusahaan atau badan usaha. Sumber daya manusia juga bisa menjadi faktor terpenting untuk mencapai suatu keunggulan dalam bersaing di perusahaan lain.

Menurut pendapat Bacall(1999i:4) memandang bahwa manajemen kinerja adalah suatu *proses komunikasi* secara langsung dengan kemitraan antara karyawan dan pimpinan langsung. Namun berbeda dengan pandangan menurut (Amstrong dan Murlis, 1994) memandang manajemen kinerja sebagai salah satu sarana agar mendapatkan hasil yang lebih bagus dari suatu tim, individual dan organisasi untuk menjadikan rangkaian kerja yang akan disepakati oleh rencana sasaran, tujuan dan standar.

Kinerja karyawan bisa digambarkan seperti masalah yang sangat sentral didalam kehidupan suatu perusahaan atau organisasi yang dapat menggapai tujuan dan sangat bergantung dengan apapun kinerja untuk ditunjukkan oleh para karyawan. Adapun faktor untuk mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.

Menurut Gibson, dkk., kepemimpinan merupakan suatu cara untuk menggunakan berbagai pengaruh yang bukan untuk paksaan motivasi para karyawan untuk mencapai tujuannya tersebut. Kemudian menurut pendapat Heinz Weihrich, Harold Knoots, dan Cyril O'Donnel mengatakan bahwa

kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi anggota sehingga dapat menggapai tujuan dengan antusias dan kemauan yang tinggi.

Kajian terdahulu pendapat penelitian (Muizu et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” yang membuat kesimpulan bahwa hasil uji hipotesis menunjukan kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kepada pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara

Disiplin kerja ialah sikap dimana kita harus saling menghormati waktu dan taat kepada aturan-aturan yang telah ditentukan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kita sanggup dalam menjalankannya dan tidak mengelak jika mendapat sanksi apabila kita melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikannya. Namun menurut Rivai (2011:825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi syarat segala peraturan perusahaan.

Dalam kajian terdahulu menurut penelitian oleh (Sapariddin & Beby, 2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang membuat kesimpulan bahwa hasil penelitian menunjukan secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Jaya Mewah-Binjai.

Motivasi adalah dorongan. Dorongan suatu gerak jiwa dan perilaku dari seseorang untuk berbuat. Namun menurut Heller (1998:6) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak dan menurut Robbins (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan.

Penelitian terdahulu menurut penelitian (Wijaya & Andreani, 2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama” yang membuat kesimpulan dari hasil penelitian bahwa motivasi dan kompensasi sangat berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abadi Sinar Jaya Bersama.

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima baik secara fisik maupun non fisik. Kompensasi juga bisa diartikan sebagai seluruh imbalan yang akan diterima oleh seseorang yang bekerja atau karyawan atas jasa dan hasil dari pekerjaan mereka dalam sebuah perusahaan kedalam bentuk uang ataupun barang, berupa langsung ataupun tidak langsung. Menurut Nawawi dalam Hannoum & Basyir (2020), kompensasi merupakan sebuah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada pegawai dengan kontribusinya.

Dalam kajian terdahulu menurut penelitian (Arifudin, 2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media” yang membuat kesimpulan bahwa hasil penelitian yang diperoleh yaitu memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Media.

Selaras dengan perkembangan ekspedisi dan teknologi terkini yang mendukung perkembangan berbagai sektor pengiriman paket internasional, membuat Choir Express hadir dengan terus bersinergi dalam menjalankan lini bisnis yang mengedepankan kepercayaan (trust), profesional dan bertanggung jawab (responsibility). Dengan mengusung lini tersebut maka Choir Express senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik dengan terus melakukan pelayanan kepada customer guna tercapainya pengiriman yang aman, nyaman dan juga cepat. Dan kami terus berupaya dalam mengembangkan potensi dan kompetensi Sumber Daya Manusia secara beriringan bersama dengan perkembangan kompetitor ekspedisi yang ada, untuk memberikan kepuasan kepada Customer.

PT. FIA EXPRESS atau yang biasa terkenal adalah Choir Express merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspedisi barang dan PT. FIA EXPRESS (Choir Express) didirikan oleh Pak Abdul Choir sejak 2011, meskipun termasuk perusahaan baru tetapi perusahaan ini sudah memiliki banyak cabang yaitu Jakarta, Bandung, Malang, Solo, Cirebon, Madiun, Medan dan masih banyak lagi. PT. FIA EXPRESS menekankan kepada setiap pegawai untuk memiliki kedisiplinan kerja untuk setiap bidang pekerjaannya, ada kedisiplinan kerja minimal yang harus dipenuhi pegawai didalam

perusahaan, akan tetapi ada kenyataannya tidak semua pegawai sudah hampir memenuhi kedisiplinan kerja tersebut.

Tabel 1.1

Presentase Kinerja Karyawan PT. FIA EXPRESS

Kinerja Yang Dinilai	TARGET	2018	2019	2020
Kualitas Waktu	100%	90%	80%	90%
Kuantitas Waktu	100%	80%	80%	80%
Kemampuan	100%	70%	80%	90%
Kehadiran	100%	70%	80%	90%
TOTAL	100%	77,5%	80%	87,5%

SUMBER : Divisi PT. FIA EXPRESS

Berdasarkan data kualitatif dan data kuantitatif dari Divisi PT. Fia Express dapat dilihat presentase kinerja karyawan pada tahun 2018-2020 mengalami fluktuasi. Secara umum kinerja karyawan di PT. Fia Express belum bisa optimal 100% dikarenakan belum tercapainya target kinerja sebesar 100%. Hal ini diperkirakan masih ada beberapa kegiatan yang belum dapat dilaksanakan dikarenakan adanya beberapa kendala dalam perencannanya.

Permasalahan yang ditemukan terhadap PT. Fia Express tentu akan menjadi perhatian yang serius bagi penulis untuk bisa mengeksplorasi secara mendalam, agar bisa memberikan solusi bagi perusahaan dalam mengatasi permasalahan perusahaan. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti lebih dalam, yaitu permasalahan kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik dalam penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fia Express.”**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. FIA EXPRESS ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. FIA EXPRESS ?
3. Apakah dalam pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. FIA EXPRESS ?
4. Apakah tingkat motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai di PT. FIA EXPRESS ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. FIA EXPRESS
2. Untuk menganalisis Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. FIA EXPRESS
3. Untuk menganalisis dalam pemberian Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. FIA EXPRESS
4. Untuk menganalisis dalam meningkatkan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. FIA EXPRESS

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Instansi
Sebagai referensi bagi Instansi agar bisa dapat memberikan kepemimpinan kerja terhadap karyawan supaya karyawan bisa lebih kompeten dalam proses kerjanya, dan memberikan kompensasi yang sangat cukup dan memberikan motivasi yang sesuai agar setiap karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti
Dapat menambahkan wawasan dan pemahaman lebih dalam bagi peneliti akan pentingnya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan serta bisa

sebagai implementasi atas teori yang bisa diperkuliahkan di dunia bisnis. Dan bisa menjadi salah satu sumber referensi kepentingan keilmuan dalam mengatasi permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

3. Bagi institusi

Hasil penelitian ini bisa diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam kepastakaan khususnya dalam kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi yang bisa dijadikan sebagai pedoman terkait dengan topik yang sama.



