

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan dengan SDM (sumber daya manusia), SDM (sumber daya manusia) mempunyai peran yang sangat strategis dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas keterampilan dan kedisiplinan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap bagian ataupun divisi di dalam suatu perusahaan harus dapat mengelola dan mengoptimalkan SDM yang ada.

Pengelolaan SDM tidak terlepas dari karyawan yang ada pada perusahaan yang nantinya diharapkan dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan yang mempunyai peran strategis di dalam organisasi perusahaan. Karyawan dapat bertindak sebagai perencana, pengawas serta pengendali aktivitas pada perusahaan. Organisasi membutuhkan faktor SDM yang handal baik sebagai pemimpin ataupun karyawan pada tingkat tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan

perusahaan. Sangat penting di dalam organisasi perusahaan karena SDM merupakan pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Riyanda (2017:16) mengemukakan bahwa SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. (Rahayu et al., 2022)

Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang di mana perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka akan mudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan ini di dukung oleh (Panjaitan, 2018) Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Pernyataan ini di dukung oleh (Siagian & Defrianti, 2018:15) prestasi kerja karyawan yakni hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kuantitas ataupun pekerjaan, serta bisa dipertanggungjawabkan sesuai dengan peran maupun kebutuhan yang sudah organisasi tetapkan serta disertai dengan keterampilan, pengalaman, serta kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi karena mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Karena itu, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menumbuhkan kinerja kerja yang baik pada karyawan jelas membutuhkan faktor pendukung, yaitu faktor kompensasi dan kinerja karyawan. Hal itu sesuai dengan pendapat Lijan Poltak

Sinambela (2018:301), menyatakan bahwa kinerja kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan serta kompensasi baik finansial maupun non finansial yang disediakan pekerjaan akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. (Mas'adah & Ichsan, 2021)

Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian dari suatu hal yang telah dilakukan atau dikerjakan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk perusahaan. Hasil yang diproduksi oleh pekerjaan tertentu atau kegiatan kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. (Lilyana & Theodore, 2017)

Fenomena yang terjadi saat ini berdasarkan hasil survey penelitian dengan yang bertanggung jawab yaitu ibu Rima Rayma beliau mengatakan bahwa karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja, karena masih adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan bersantai, selain itu karyawan kurang memperhatikan terhadap ketepatan waktu karena pada jam kerja masih banyak karyawan yang datang terlambat dan jam pulang masih banyak karyawan yang pulang lebih awal pada saat jam kerja belum berakhir. Hal ini mengakibatkan karyawan menjadi tidak dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin sehingga melalaikan tugas-tugasnya hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani, mereka mengatakan tidak semua karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, karena faktor kompensasi yang diterima karyawan belum sesuai harapan dan yang sudah lama bekerja juga merasa perusahaan kurang memperhatikan jenjang karyawannya.

Penelitian ini dilaksanakan di Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani. Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Kuningan merupakan salah satu perusahaan yang melakukan kegiatan industri pengolahan bawang merah mentah menjadi

bawang goreng dan telah berdiri sejak lama yang telah didirikan oleh Bapak H. Timu Muhari. Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Kuningan berlokasi di desa pagundan Blok Kliwon Rt 18 Rw 05 kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan. Perusahaan ini banyak bekerja sama dengan perusahaan Indofood, seperti Indofood Cikampek, Semarang, Surabaya, Cibitung dan Palembang.

Ratusan ton bawang goreng di produksi setiap bulannya oleh Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Kuningan. Pada tabel 1.1 memperlihatkan hasil produksi bawang goreng UD. Sinar Tani Kuningan setiap bulannya selama tahun 2023.

Tabel 1.1
Target dan Hasil Produksi Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Kuningan

Bulan	Target Produksi	Hasil Produksi
Januari	200 ton	91 ton
Februari	200 ton	119 ton
Maret	200 ton	155 ton
April	200 ton	155 ton
Mei	200 ton	304 ton
Juni	200 ton	295 ton
Juli	200 ton	252 ton
Agustus	200 ton	73 ton
September	200 ton	237 ton
Oktober	200 ton	155 ton
November	200 ton	102 ton
Desember	200 ton	91 ton

Sumber : UD. Sinar Tani Kuningan, 2023

Berdasarkan data Tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa hasil produksi Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani sering kali tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dari data diatas dijelaskan bahwa selama setahun hanya 4 bulan yang mencapai target, bahkan melebihi target dan sisa 8 bulan lainnya tidak mencapai target yang diharapkan. Kondisi paling buruk terjadi di bulan januari,

agustus, dan desember dimana pada bulan januari hasil produksi hanya 91 ton, di bulan agustus 73 ton, dan di bulan desember 91 ton sedangkan target produksi di bulan tersebut adalah sebesar 200 ton. Sangat jelas sekali hal ini disebabkan dimana karyawan mengalami penurunan dalam kinerjanya sehingga dapat berpengaruh juga pada hasil produksinya yang tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Hal ini mendukung terhadap penelitian yaitu kurang maksimalnya kinerja karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Kuningan. Untuk mengatasi masalah dengan kinerja karyawan perusahaan perlu memperbaiki beberapa hal diantaranya berkaitan dengan kompensasi dan kepemimpinan.

Kompensasi penting karena kompensasi membantu organisasi mencapai keberhasilan perusahaan, bisa berupa dengan upah finansial langsung ataupun upah finansial tidak langsung yang pekerja terima sebagai imbalan atas jasanya untuk perusahaan. Melalui kompensasi yang diberikan dengan sesuai akan dapat menjadi penentu apakah karyawan akan keluar atau tetap bertahan di tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi bisa juga mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kerja keras yang dilakukannya selama ini dan juga terhadap perusahaan.

Pernyataan ini di dukung oleh (Kilvin & Siagian, 2020:207) yaitu pemberian kompensasi yang tepat sasaran akan memberikan rasa puas sehingga bisa memaksimalkan kinerja setiap karyawan. Masih oleh (Siagian & Defrianti, 2018:13) kompensasi yang tepat akan memuaskan karyawan dan meningkatkan kinerjanya. Dengan kompensasi yang cukup untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan akan bersemangat untuk melakukan pekerjaannya dan berusaha untuk memecahkan masalah yang muncul. Antar individu pada dasarnya mempunyai perbedaan tingkat kepuasan dimana bergantung kepada sistem penilaian yang berlaku untuk seluruh individu.

Selain kompensasi kepemimpinan juga dianggap sebagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gede dalam (Suratman et al., 2019) Kepemimpinan yang berarti memimpin atau menunjukan jalan adalah tindakan seseorang yang mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol

orang lain dalam hal ini pekerja, melalui kekuasaan atau posisi yang dimiliki oleh seseorang tersebut untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran.

Kepemimpinan seseorang harus mampu membangun hubungan yang baik dan harmonis dengan para bawahannya sehingga akan timbul saling percaya, saling menghormati dan saling membantu untuk mencapai tujuan dari organisasi. Selain itu seorang pemimpin juga harus bisa berfikir secara sistematis, memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas supaya dapat menjadi panutan untuk para bawahannya. (Rivaldo, 2020). Peran pemimpin yang baik akan berdampak positif kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengerti, mengetahui, dan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta akan melakukan hal tersebut secara rutin atau konsekuen sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Prasetyo et al, 2021).

Kepemimpinan ialah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dikemukakan oleh Rivai dalam (Sitompul & Ratnasari, 2019). Dengan begitu dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua elemen dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan. Dan dalam penelitian terdahulu yang oleh (Sari, 2016) menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbins dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) mengemukakan kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”, kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan untuk mencapai tujuan. Jadi apapun yang pemimpin lakukan akan berdampak langsung ke pegawai maka dari itu pemimpin harus memberikan contoh yang baik dalam semua aktivitas dan kegiatan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, karena memberikan pengaruh pada pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi khususnya dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Sehingga

penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan pada karyawan UD. Sinar Tani yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Kuningan).**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD Sinar Tani Pabrik Bawang Goreng Kuningan?
- b. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD Sinar Tani Pabrik Bawang Goreng Kuningan ?
- c. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD Sinar Tani Pabrik Bawang Goreng Kuningan ?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan penulis. Dengan melakukan penelitian dan observasi di UD Sinar Tani Kuningan, dan khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pertimbangan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini akan di jadikan rujukan bagi penelitian berikutnya baik sama variabelnya ataupun beda variabelnya.