

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan/ organisasi tidak akan lepas dari manajemen baik, manajemen secara umum maupun manajemen yang spesifik. Kelangsungan hidup perusahaan itu tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan/ organisasi itu. Banyak perusahaan yang awalnya jaya tetapi dengan perjalannya yang kurang baik dalam mengatur organisasi/ perusahaan kemudian perusahaan tersebut akan mengalami kerugian, bahkan kebangkrutan. Akan tetapi sebaliknya apabila dalam manajemennya baik maka perusahaan tersebut akan jaya dan meningkat produksinya.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi/ perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang tak ternilai perusahaan. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui, pelatihan ketrampilan, dan diperhatikan kesejahteraannya. Sebab kalau tidak diperhatikan setelah baik atau mahir sumber daya manusia tersebut akan pindah, bahkan akan keluar dari perusahaan.

Maka dari itu manajemen dapat didefinisikan adalah, ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dengan sumber daya alam, dengan menggunakan orang lain dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut H.M Yani ( 2012:1 ) Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ) adalah dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan pada peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ( 2013:2 ) Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ) adalah, suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Mandiri Sekuritas Jakarta merupakan salah satu perusahaan sekuritas di Indonesia yang menyediakan Layanan Online Trading Mandiri Sekuritas atau Most. Mandiri Sekuritas menawarkan obligasi dan jasa broker saham yang mana keduanya dapat dimanfaatkan oleh nasabah institusi ataupun nasabah individu untuk melakukan investasi. Dengan menggunakan Most nasabah dapat melakukan transaksi efek di bursa efek di Bursa Efek Indonesia melalui jaringan internet secara langsung dimanapun nasabah berada. Selain digunakan sebagai perantara bertransaksi, Layanan Online Trading Mandiri Sekuritas juga dapat digunakan untuk memonitor perkembangan nilai *portofolio efek* serta posisi rekening dana yang dimiliki. Selain itu, Layanan Online Trading Mandiri Sekuritas juga dilengkapi dengan informasi pasar secara real time. Situs Mandiri Sekuritas dapat di akses melalui [www.most.co.id](http://www.most.co.id).

Pada dasarnya karyawan pada setiap perusahaan juga menginginkan kinerja yang dihasilkan selalu berjalan dengan baik, namun ternyata banyak hal-hal

yang membuat kinerja karyawan kurang baik dan menurun. Maka pemimpin yang baik seharusnya lebih sigap untuk melakukan perubahan dan pendekatan terhadap para karyawan.

Pada PT. Mandiri Sekuritas Jakarta terdapat beberapa permasalahan dalam kinerja karyawannya, diantara lain faktor kompensasi yang tidak sesuai UMP Jakarta, lalu faktor Kepemimpinannya yang kurang kontribusi dan faktor disiplin kerja yang membuat karyawan mengentengkan pekerjaannya, dari beberapa faktor di atas berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin hari semakin menurun. Penurunan terlihat dari data pembukaan account nasabah baru dan jumlah value transaksi.

**Tabel 1.1**  
**Data Value dan Opening Account**  
**Karyawan PT. Mandiri Sekuritas**

Tahun	Opening Account	Value Pertahun	Persentase
2015	268	1.166.845.092.260	77%
2016	195	1.030.500.120.230	68%
2017	178	97.237.091.021	64%

Sumber data 2018: Kepala Cabang PT. Mandiri Sekuritas Jakarta

Dilihat Dari tabel 1.1 diatas bahwa terjadi penurunan opening account dan value transaksi sejak tahun 2015 s/d 2017, tingkat penurunan sampai 64%. Hal itu terjadi dikarenakan karyawan tidak mencapai target yang diberikan perusahaan. Dapat dilihat pencapaian di tahun 2015 untuk opening account sebanyak 268 nasabah sedangkan target pertahun adalah 300 nasabah dan untuk value di tahun 2015 sebesar Rp. 1.166.845.092.260 sedangkan target pertahun adalah Rp. 1.500.000.000.000. Dari fenomena yang ada peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apa yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, menurut Kasmir ( 2016:189 ) diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Berdasarkan temuan pada perusahaan PT. Mandiri Sekuritas Jakarta kinerja dipengaruhi oleh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja. Berikut beberapa fenomena yang terjadi di PT. Mandiri Sekuritas Jakarta.

Terdapat fenomena mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Sekuritas Jakarta:

**Tabel 1.2**  
**Data Kompensasi Karyawan**  
**PT. Mandiri Sekuritas Jakarta**

<b>Tahun</b>	<b>Rincian Penghasilan</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Kompensasi</b>	<b>UMP Jakarta</b>
2013	<b>Gaji Pokok</b> : Rp. 1.900.000	Staff	Rp. 1.900.000	Rp. 2.200.000
2014	<b>Gaji Pokok</b> : Rp. 2.000.000	Staff	Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000
2015	<b>Gaji Pokok</b> : Rp. 2.300.000	Staff	Rp. 2.300.000	Rp. 2.700.000
2016	<b>Gaji Pokok</b> : Rp. 2.500.000 Bonus Tahunan <b>Tunjangan</b> : Jamsostek Uang Transport ( Rp. 30.000/hari )	Staff	Rp. 2.500.000	Rp. 2.700.000
2017	<b>Gaji Pokok</b> : Rp. 3.000.000 Bonus Tahunan <b>Tunjangan</b> : Jamsostek Uang Transport ( Rp. 30.000/hari )	Staff	Rp. 3.000.000	Rp. 3.400.000

**Sumber Data 2018 : Kepala Cabang PT. Mandiri Sekuritas MT. Haryono Jakarta**

Di lihat dari Tabel 1.2 diatas bahwa karyawan PT. Mandiri Sekuritas Jakarta merasa gaji yang mereka terima belum bisa memenuhi kebutuhan hidup

mereka sehari-hari dan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, hal ini membuat karyawan menuntut hak mereka. Sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang baik. Kompensasi yang diterima karyawan PT. Mandiri Sekuritas Jakarta belum memuaskan karena belum memenuhi UMP Jakarta.

Kompensasi merupakan bagian dari integral untuk berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang turut serta dalam menentukan keberhasilan manajemen perusahaan secara keseluruhan, utamanya dalam mengantarkan karyawan mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan.

Sastrohadiwiryo ( 2015:218) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati ( 2013 ) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

Blazovich ( 2013:165 ) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun menurut Jumiarti ( 2014:13 ) menyimpulkan hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan perbankan. Maka variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Terdapat Fenomena kedua mengenai Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Sekuritas yaitu:

Menurut hasil survey dari beberapa karyawan terdapat ketidak senangan terhadap kepemimpinan di PT. Mandiri Sekuritas Jakarta dikarenakan kurang kontribusi dalam menyekapi kebutuhan karyawan dan kerusakan-kerusakan fasilitas kantor. Kepala cabang seakan tidak peduli. Padahal hal tersebut sangat penting dalam membantu karyawan saat bekerja. Contoh kecil rusaknya beberapa komputer, AC dan fasilitas-fasilitas lainnya seperti kursi dan meja.

Seorang pemimpin haruslah bisa memahami kebutuhan para karyawannya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan perusahaan oleh karena itu seorang pemimpin dituntut dekat dengan para karyawan dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja. Dengan memiliki kepemimpinan efektif, diharapkan perusahaan bisa terus berkembang kearah yang lebih baik.

Menurut Nawawi Handari (2013) kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota bawahannya. Dengan mengetahui seperti apa kepemimpinan seorang atasan maka terlihat bagaimana keahlian pimpinan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya kepada bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari ( 2012 ) Mengatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Makasar.

Pada penelitian Ghoniyah dan Marsurip ( 2011 ), Artana ( 2012 ) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Sukmawati ( 2008 ) menunjukan sebaliknya bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat Fenomena ketiga mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Sekuritas Jakarta yaitu:

Faktor disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting karna sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak disiplin dapat membuat pekerjaan selalu tidak terselesaikan. Karna faktor kompensasi dan faktor kepemimpinan yang kurang baik, membuat tingkat disiplin karyawan menurun. Karyawan pada PT. Mandiri Sekuritas Jakarta menjadi kurang disiplin, karena:

1. Sering datang tidak tepat waktu.
2. Pulang kerja selalu lebih awal dari jam pulang kerja yang sudah ditentukan.
3. Istirahat melebihi waktu yang sudah ditentukan.

Disiplin kerja sangatlah penting bagi perusahaan dengan adanya disiplin kerja akan menjamin pemeliharaan tata tertip dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno ( 2014:86 ) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Mohammad I. Tindow, P. A. Mekel, G. M. Sendow ( 2014 ) disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Agung Setiawan ( 2013 ) disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Juni Trisnowati ( 2013 ), diah indriani & Eddy ( 2015 ) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ambarwati ( 2015 ) dan Galih Rakasiwi ( 2014 ) menemukan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dan adanya beberapa pengolahan data hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI SEKURITAS JAKARTA”**.



## 1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mandiri Sekuritas Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mandiri Sekuritas Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mandiri Sekuritas Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Sekuritas Jakarta?

## 1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa ada atau tidaknya pengaruh antara pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja ( Variabel Bebas ) terhadap Kinerja Karyawan ( Variabel Terikat ) sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Sekuritas Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Sekuritas Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Sekuritas Jakarta.

4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Sekuritas Jakarta.

### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Secara praktis, dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Sekuritas Jakarta.

2. Bagi Peneliti

Sebagai tugas akhir yang menjadi syarat untuk menyelesaikan program Studi S-1 Jurusan Manajemen di Universitas Satya Negara Indonesia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.