BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dibutuhkan untuk menciptakan iklim *good governance* pada birokrasi publik, khususnya fungsi pengembangan sumber daya manusia hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan riil dari *good governance*. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan dengan *good governance* diantaranya mencakup peningkatan kompensasi, disiplin kerja, menciptakan kepemimpinan yang baik dan sesuai hasil kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Namun dalam kenyataannya sering kali dihadapkan oleh permasalahan yang mencakup seperti adanya fenomena terjadinya ketidakpuasan yang dirasakan karyawan dalam menjalani pekerjaannya, hal tersebut dapat terjadi dikarenakan organisasi tidak memahami hak-hak karyawan yang sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Di era globalisasi yang kompetitif ini, pengelolaan sumber daya manusia perusahaan harus dapat berjalan dengan baik agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Apabila pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tidak berjalan dengan efektif, maka dapat menimbulkan berbagai masalah yang akan menggangu kinerja perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Mandiri Sekuritas kepada karyawan berupa gaji yang tidak sesuai dengan UMP DKI Jakarta sebesar Rp.3.200.000.- Sehingga tidak adanya kepuasan kerja yang berpengaruh kepada hasil kinerja. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang demi dapat tercapainya tujuan perusahaan, kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Muljani, 2002). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. (Jurnal Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, 2015)

Dalam ruang lingkup sehari-hari perusahaan, faktor kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan apa yang diimplementasikan di PT. Mandiri Sekuritas, dimana jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan masuk kerja yaitu pukul 08.00 pagi, hal ini berbeda dengan peraturan tersebut dimana para karyawan tidak datang tepat waktu. Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidak

hadirannya (absen) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Skripsi "Annisa Erryana Nur Septiria"2014)

Faktor kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para karyawan. Dorongan kerja yang disebut motivasi mutlak perlu dimiliki oleh seorang karyawan dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkanya. Namun, kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami maupun menerapkanya dengan tepat. 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 karyawanya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja. Dengan memiliki kepemimpinan efektif, diharapkan perusahaan bisa terus berkembang kearah yang lebih baik.

Menurut hasil pra survey dari 5 karyawan yang berbeda, terdapat rasa kecewa terhadap kepemimpinan kepala cabang PT. Mandiri sekuritas di Jakarta Timur dikarenakan kurang respon dalam menyikapi kebutuhan

karyawan seperti adanya salah satu kerusakan CPU komputer, kepala cabang berkesan kurang mengindahkan dan tidak perduli. Padahal hal tersebut sangat penting dalam membantu karyawan saat bekerja.

Untuk hasil kinerja karyawan pada PT. Mandiri Sekuritas menurun atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, hasil target value transaksi tidak tercapai dimana target value perhari 5 milyar turun menjadi 2 milyar perhari dikarenakan tidak memperhatikan kompensasi, disiplin kerja dan kepemimpinan yang berfungsi sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk mengukur kinerja, agar efektif standar yang digunakan hendaknya terkait dengan hasil yang diharapkan dari sebuah pekerjaan. untuk menjaga agar semua karyawan bertanggung jawab (*accountable*) atas tugas – tugasnya, perlu disusun catatan tertulis tentang standar yang digunakan. Standar ini hendaknya diberitahukan kepada karyawan sebelum berlangsungnya evaluasi. Organisasi yang secara resmi melakukan perencanaan selalu mengalahkan organisasi yang tidak melakukan perencanaan. Hubungan perencanaan-kinerja tampak dipengaruhi oleh kerangka waktu perencanaan. (Robbins dan Mary Coulter, 192, 2010)

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Mandiri sekuritas yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang investasi saham. Kegiatan yang dilakukan oleh PT. Mandiri sekuritas adalah penyedia jasa informasi mengenai investasi saham serta memberikan pelayanan sistem online trading. PT. Mandiri Sekuritas sangat

membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan karyawan yang dapat bertanggung jawab, menguasai tugas pokok dan fungsinya serta berani manghadapi resiko maka produktivitas akan meningkat maka dari itu salah satu cara adalah memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerjanya, sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja, disiplin kerja untuk mencapai tujuan organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun yang pernah terjadi pada PT. Mandiri sekuritas adalah keputusan seorang karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan dengan masa kerja yang kurang dari 1 (satu) tahun, yang bisa dikatakan bahwa usia kerja karyawan tersebut masih tergolong baru atau muda, tetapi karyawan tersebut dapat memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini membuat penulis ingin mengetahui apakah kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi seseorang untuk memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Oleh sebab itu berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mandiri Sekuritas di Jakarta timur)".**

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

1.2 Perumusan Masalah

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan?
5. Variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan
3) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
4) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

5) Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang tersebut diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan akan pentingnya peran Kompensasi, Disiplin Kerja Karyawan, serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Mandiri Sekuritas di Jakarta Timur.

2) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi penulis mengenai berbagai masalah yang timbul dalam dunia kerja di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.

3) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan, serta dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti yang memiliki objek penelitian yang sama. Selain itu juga, dapat dijadikan acuan bagi mahasisawa semester bawah sehingga lebih semangat dalam belajar.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA