

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Suatu sistem memiliki keterkaitan antara MSDM dengan sasaran dan tujuan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktifitas kesejahteraan karyawan. Performance karyawan pada suatu perusahaan sangat penting bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari setiap organisasi atau instansi dimana pun ia berkerja. Perusahaan pasti menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar.

Pada saat ini persaingan antar perusahaan konsultan pemasaran di Indonesia sudah semakin ketat. Untuk memenangkan dan mempertahankan perusahaan memiliki visi dan misi yang sangat penting dalam menarik minat klient demi pencapaian tujuan perusahaan yang seefektif dan seefisien mungkin. Hal ini berdampak pada perusahaan survei untuk bisa menghasilkan data yang akurat yang telah di teliti dari masyarakat, sehingga dapat memberikan manfaat dan inovasi baru bagi klient.

Karena kinerja suatu perusahaan merupakan efesiensi yang berupa modal, material, peralatan, dan keahlian yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi jasa pada perusahaan. Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi karyawan antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut. Dimana pemimpin harus memiliki sifat

yang ideal dan baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memberikan pengaruh penting agar tujuan perusahaan tercapai.

Fenomena atau masalah kinerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari keadaan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja yang di berikan oleh karyawan kurang mendukung pencapaian tujuan perusahaan terutama di kantor PT. Deka Marketing Research. Selama kurun waktu dua tahun terjadinya penurunan dilihat berdasarkan tabel berikut.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. Deka Marketing Research

No	Nilai	Tahun			
		2017		2018	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	A	45	42,64	32	27,38
2	B	78	64,98	59	51,28
3	C	15	11,95	47	40,77
Total		138	100,00	100,00	

Sumber: Bagian Personalia PT. Deka Marketing Research

Berdasarkan data tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan nilai kinerja karyawan pada tahun 2018 jika dibandingkan tahun 2017 dimana pada tahun 2017 terdapat 45 orang karyawan nilai kinerja diatas ekspektasi (A) tetapi di tahun 2018 turun menjadi 25 orang karyawan, begitu juga dengan karyawan yang memiliki nilai kinerja yang sesuai dengan ekspektasi (B) ditahun 2017 sebanyak 78 orang, di tahun 2018 turun menjadi 59 orang, sedangkan untuk karyawan yang memiliki nilai dibawah ekspektasi (C) malah bertambah dari 15 orang ditahun 2017 menjadi 47 orang di tahun 2018. Jika hal tersebut dibiarkan begitu saja tanpa dilakukan perbaikan-perbaikan pada karyawan, fasilitas dan lingkungan yang

mendukung pekerjaan karyawan, maka akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

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 mengarahkannya. Namun, kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami maupun menerapkannya 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 karyawannya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja. Dengan memiliki pemimpin efektif, diharapkan perusahaan bisa terus berkembang kearah yang lebih baik (Skripsi “Deny Wahyudi”2016).

Tabel 1.2 Hasil Survey karyawan PT. Deka Marketing Research

Tahun 2018		
Karyawan	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja
Karyawan 1	Terpenuhi	Sesuai
Karyawan 2	Kurang Terpenuhi	Tidak sesuai
Karyawan 3	Terpenuhi	Tidak sesuai
Karyawan 4	Kurang Terpenuhi	Tidak sesuai
Karyawan 5	Terpenuhi	Tidak sesuai

Sumber: Karyawan PT. Deka Marketing Research

Berdasarkan data tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil survey dari 5 karyawan yang berbeda, fenomena yang terjadi di cabang PT. Deka Marketing Research terdapat rasa kecewa terhadap kepemimpinan kepala PT. Deka Marketing Research di Jakarta Selatan dikarenakan kurang merespon dalam

menyikapi kebutuhan karyawan seperti adanya pembaharuan komputer, kepala cabang terkesan kurang memperhatikan dan tidak peduli. Padahal hal tersebut sangat penting dalam membantu karyawan saat bekerja.

Faktor kompensasi juga menjadi permasalahan pada perusahaan yang dapat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat financial dan non financial. Kompensasi menjadi tolak ukur karyawan untuk mendorong karyawan menjadi lebih giat dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Jika karyawan tidak puas atas kompensasi yang diperoleh maka mengakibatkan perputaran karyawan, seperti banyak yang berhenti dari pekerjaan dan meningkatkan absensi. Dari hasil pengamatan masih adanya kekurangan pada jenis pemberian kompensasi, diantaranya:



Tabel 1.3 Data Tunjangan PT. Deka Marketing Research (2017-2018)

No	Jenis Tunjangan	2017		2018		Keterangan
		Ada	Tidak	Ada	Tidak	
1	Lembur	✓		✓		Untuk Divisi Field karyawan kontrak
2	Bonus Tahunan		✓		✓	
3	Tunjangan Hari Raya (THR)	✓		✓		Untuk Divisi Field karyawan kontrak
4	BPJS Ketenagakerja	✓		✓		Untuk Divisi Field karyawan kontrak
5	Medical Kesehatan	✓		✓		untuk Divisi Field bagian Manajer dan Koordinator
6	Jaminan Hari Tua (JHT)	✓		✓		untuk Divisi Field bagian Manajer dan Koordinator
7	Reward		✓		✓	
8	Asuransi	✓		✓		Untuk Divisi Field karyawan kontrak
9	Pesangon		✓		✓	

Sumber : Bagian Finance PT. Deka Marketing Research

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa tunjangan kinerja karyawan yang diberikan PT. Deka Marketing Research berupa lembur, bonus tahunan, THR, BPJS Ketenagakerja dan Asuransi diberikan untuk karyawan kontrak (bukan untuk part time). Namun untuk medical kesehatan dan Tunjangan Hari Tua (JHT) hanya untuk divisi field bagian Manajer dan Koordinator, serta untuk Reward hanya diberikan untuk divisi field bagian interviewer.

Kompensasi yang diberikan oleh cabang PT.Deka Marketing Research kepada karyawan berupa gaji yang tidak sesuai dengan UMP DKI Jakarta sebesar Rp. 3.500.000. Tidak adanya bonus tahunan, pesangon, reward sehingga karyawan merasa kurang bersemangat karena tidak ada imbalan yang diberikan

perusahaan saat karyawan telah mencapai target yang ditentukan perusahaan. Mengakibatkan tidak adanya kepuasan kerja yang berpengaruh kepada hasil kinerja. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar, dan adil. Apabila kompensasi yang dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja dip perusahaan (Jurnal Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, 2015).

Faktor kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fenomena disiplin kerja yang terjadi di PT. Deka Marketing Research lebih terkait dengan masalah kehadiran atau absensi dimana karyawan yang seharusnya masuk jam kerja pukul 08.30 sampai dengan pukul 17.30 tapi masih banyak yang tidak hadir dan terlambat dengan alasan yang tidak logis dan subjectif. Peraturan yang di tetapkan masih terkesan kurang di taati. Sehingga, dijumpai berbagai pelanggaran disiplin karyawan yaitu beban yang harus diselesaikan menjadi berlarut-larut dan akan kesulitan dalam menyelesaikan.

**Tabel 1.4 Data Absen karyawan PT. Deka Marketing Research
(Bulan Agustus-September 2018)**

Bulan	Absen			Jumlah ketidakhadiran	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan			
Agustus	14	6	11	15	46	49%
September	18	9	13	17	47	56%

Sumber: Bagian Personalia PT. Deka Marketing Research

Dari Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Deka Marketing Research dalam 2 bulan terakhir pada tahun 2018 mengalami penurunan. Angka yang ditunjukkan cukup berfluktuatif. Tingkat kehadiran karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan September yang mencapai persentase 56%.

PT. Deka Marketing Research sebagai suatu perusahaan bergerak di bidang konsultan pemasaran yang tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Memperhatikan rendahnya tingkat kinerja diatas juga terjadi pada PT. Deka Marketing Research mengenai beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin kerja yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka judul yang di pilih dalam penelitian adalah “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. DEKA MARKETING RESEARCH”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Deka Marketing Research ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Deka Marketing Research ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Disiplin kerja pada PT. Deka Marketing Research ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Disiplin kerja pada PT. Deka Marketing Research ?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Deka Marketing Research?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Deka Marketing Research.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Deka Marketing Research.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja pada PT. Deka Marketing Research.

4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Disiplin kerja pada PT. Deka Marketing Research.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Deka Marketing Research.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat secara praktis dan teoritis, di antaranya:

1. Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana ekonomi.

- b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembanding dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Teoritis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Deka Marketing Research untuk membantu memecahkan masalah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Deka Marketing Research.

b. Bagi Pihak Akademik

Diharapkan mampu menambah pengetahuan dari wawasan pada dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

