

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

CV. Abadi Sakti Surakarta adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor listrik dan perdagangan umum, memiliki tenaga ahli yang terampil dan sudah berpengalaman dalam hal kelistrikan dan mekanikal, yang sudah diakui oleh customer yang sudah menggunakan jasa CV. Abadi Sakti Surakarta sebagai kontraktor listrik dan perdagangan umum. CV. Abadi Sakti Surakarta melihat kegunaan listrik sekarang sudah bersifat universal, apalagi di dunia modern saat ini, Listrik sudah sangat dibutuhkan, bahkan mungkin bisa dikatakan sekarang mungkin manusia sudah tidak dapat dipisahkan dari Listrik. Disamping itu melihat potensi pasar dibidang kelistrikan dan mekanikal masih cukup besar karena pada dasarnya kebutuhan listrik bagi masyarakat Indonesia akan terus bertambah dari tahun ketahun. Oleh karena itu CV. Abadi Sakti Surakarta, sebagai kontraktor listrik dan perdagangan umum, akan berusaha membantu masyarakat dalam hal pekerjaan yang berhubungan dengan kelistrikan dan mekanikal. CV. Abadi Sakti Surakarta adalah perusahaan yang sudah tergabung dalam Gabungan Kontraktor Kelistrikan dan Mekanikal Indonesia atau yang lebih dikenal sebagai GAKLIMDO, yang akan selalu berusaha untuk bersikap professional dan dipercaya untuk melakukan pekerjaan listrik dan mekanikal.

Manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas, dengan memperbaiki sumber daya

manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan sumber daya yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi.

Kinerja sangat penting dalam semua perusahaan, Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan ke jabatan yang lebih baik.

Kompensasi merupakan timbal balik perusahaan terhadap kerja keras yang sudah dilakukan oleh karyawan. Setiap karyawan dalam perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dan apabila harapan terpenuhi maka para karyawan tersebut akan dengan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Menurut Handoko (2004) dalam Putra (2014: 5), departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi yang diberikan secara benar, para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Simamora (2006: 445) mengatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan, maka dari itu sistem kompensasi yang ada seharusnya dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya, memastikan bahwa perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan

imbalan sudah sesuai dengan kerja keras mereka untuk memenuhi kewajiban terhadap perusahaan, apabila sistem kompensasi tersebut sudah memenuhi kebutuhan para karyawan, maka mereka akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal.

Dalam kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatannya, faktor manusia disini meliputi pemimpin dan bawahannya. Pemimpin yang baik dan memahami bawahan dengan baik akan berdampak pada disiplin kerja bawahan yang baik pula. Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi oleh seorang pemimpin dapat membantu menciptakan eektivitas kerja yang positif bagi karyawan khususnya dalam disiplin kerja. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan situasi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Toha (2008) bahwa “kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”.

Seorang pemimpin juga harus dapat mempelajari karakter bawahan sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah kepemimpinan telah sesuai dengan kemauan, kemampuan maupun harapan karyawan. Kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan akan memberikan peran besar dalam kemajuan suatu organisasi, jadi kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahan dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Melalui kepemimpinan, dapat diketahui potensi seorang pemimpin

dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seseorang yang diteladani dan dipatuhi.

Sudarmanto (2009:87) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Karyawan yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Kompetensi merupakan kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki seseorang "*Competence is the ability or the knowledge of a person*". Kompetensi atau kemampuan sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik (Gibson et. al, 2006:67). Sedangkan dalam Hartati (2008:78) kompetensi dapat diartikan suatu kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta teknologi dan pengalaman yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

Menurut pengamatan awal karyawan yang ada pada CV. Abadi Sakti Surakarta, bahwa pemilik perusahaan sudah baik dalam memelihara para karyawan yang ada, dimana karyawan tersebut menyatakan bahwa merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan. Hal tersebut diakibatkan oleh hubungan kerja yang ada antar karyawan dan dengan atasan yang membuat beliau ingin tetap bekerja di perusahaan. Pekerjaan yang diberikan perusahaan juga sesuai dengan kemampuan karyawan dan tidak memberatkan karyawan dalam bekerja. Dilihat dari kompensasi yang diberikan perusahaan juga sesuai dengan kerja keras yang karyawan berikan kepada perusahaan.

Menurut pengamatan awal Pimpinan CV. Abadi Sakti Surakarta melaksanakan kepemimpinan dengan disiplin yang tinggi. Misalnya selalu hadir sebelum jam 07.30 dan pulang setelah jam 16.00, hal tersebut mengindikasikan bahwa Pimpinan menerapkan kedisiplinan yang tinggi sehingga berdampak mempengaruhi bawahan untuk selalu disiplin. Hal tersebut ditunjang oleh data presensi kehadiran karyawan mencapai diatas 90% bahkan mendekati 100% dan prosedur karyawan wajib mengisi daftar hadir pada pagi hari sebelum bekerja jam 07.30 dan sore hari setelah selesai bekerja jam 16.00, melalui kegiatan tersebut dapat digunakan untuk memantau kedisiplinan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Serta pimpinan CV. Abadi Sakti Surakarta selalu memberikan arahan-arahan ke setiap bawahan yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan selalu mengajak berdiskusi kepada bawahannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, tentunya hal ini akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi karyawan di CV. Abadi Sakti Surakarta merupakan kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki setiap karyawan. Dengan adanya kompetensi karyawan di CV. Abadi Sakti Surakarta yang baik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka karyawan akan senantiasa termotivasi dan berkinerja secara maksimal. Kompetensi yang dimiliki para karyawan di CV. Abadi Sakti Surakarta, tentulah sangat komplek, karena selain nama perusahaan yang sudah dikenal masyarakat luas maka pribadi karyawan yang menyandang karyawan di CV. Abadi Sakti Surakarta ini memang betul-betul karyawan yang memiliki kompetensi dalam tugasnya masing-masing, dengan kompetensi kemampuan karyawan dalam bentuk kemampuan; Merencanakan pekerjaan, Merumuskan pekerjaan, Menyusun laporan pekerjaan,

Mengestimasi target pekerjaan dan Mengevaluasi pekerjaan, akan memberikan dampak terhadap peningkatan motivasi dan pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi dapat menumbuhkan tanggungjawab, dan partisipasi karyawan untuk memahami menilai dan mempengaruhi kebijakan umum serta memberanikan diri berperan dalam berbagai kegiatan, karena karyawan yang berkualitas dan profesional akan meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan Kinerja karyawan juga memberikan hasil yang berbeda-beda antara lain hasil penelitian dari Satedjo (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Rahman (2017) kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan Kinerja karyawan juga memberikan hasil yang berbeda-beda antara lain hasil penelitian dari Susanty (2012) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Haryanto (2017) Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan Kinerja karyawan juga memberikan hasil yang berbeda-beda antara lain hasil penelitian dari Rahayuningsih (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Maizar (2017) kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan dari fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas menunjukkan hasil yang tidak konsisten dan dengan adanya *research gap* tersebut maka perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini akan dikaji ulang dengan harapan hasil penelitian nantinya akan mempertegas dan memperkuat teori yang ada.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, perlu diteliti
PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ABADI SAKTI SURAKARTA.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Sakti Surakarta?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Sakti Surakarta?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Sakti Surakarta?

C. Batasan Masalah

Penelitian diperlukan pembatasan masalah supaya sasaran yang diteliti lebih terfokus dan terpusat pada permasalahan utama yaitu pada variabel kompensasi, kepemimpinan, kompetensi serta kinerja karyawan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan bukti empiris bahwa:

- a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Sakti Surakarta.
- b. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Sakti Surakarta.
- c. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Sakti Surakarta.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

Memperluas pandangan atau wawasan mengenai pentingnya kualitas pelayanan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia dan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna untuk penyempurnaan ilmu ekonomi.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan sumbangan pemikiran bagi berbagai pihak yang akan mengadakan kajian lebih luas dalam bahasan ini.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi akan memberikan gambaran mengenai isi materi dalam penelitian, sehingga lebih memudahkan pembaca untuk mengetahui isi dan maksud skripsi secara jelas. Adapun susunannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan tentang materi-materi dan landasan teori berdasarkan sumber-sumber data yang digunakan oleh penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti. Landasan teori terbagi atas empat bagian, yaitu kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang Objek penelitian, definisi operasional variabel yang digunakan, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dalam proses penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, terdapat pokok masalah yang dibahas dalam bab ini, yaitu pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Sakti Surakarta.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini diterangkan dari keseluruhan uraian yang telah dipaparkan ke dalam bentuk kesimpulan dan saran yang dapat penulis kemukakan kepada para pihak yang terkait dengan penulisan skripsi ini.