

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah elemen terpenting guna berjalannya sebuah bisnis untuk merealisasikan visi dan misi suatu perusahaan. Diperlukan sistem tersendiri guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan agar dapat berjalan sebagaimana mestinya sehingga dapat merealisasikan visi dan misi perusahaan. Jika diterapkan dengan tepat dan bijak, manajemen sumber daya manusia cakap dalam menumbuhkan kinerja suatu bisnis sehingga dapat terlaksana kian cepat pula. Perusahaan pastinya tidak lepas dari aktivitas yang beringgungan dengan sumber daya manusia, adanya interaksi yang memungkinkan untuk membantu perusahaan untuk lebih berkembang. Teknologi telah membantu hampir di semua sektor kehidupan sehari-hari dalam berbisnis, walaupun demikian perusahaan akan tetap membutuhkan sumber daya manusia untuk mengoperasikannya. Maka dari itu, sumber daya manusia perlu adanya bimbingan agar semakin berkualitas dan dapat terciptanya kinerja karyawan yang mumpuni.

Menurut Alfiyah (2016), Erlangga (2017) dan Kholilah *et al.*, (2019) kinerja pegawai amat dibutuhkan dikarenakan untuk mengetahui sejauh mana kapabilitas seorang pegawai dalam menjalankan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan juga menjadi salah satu kebutuhan bagi karyawan dalam mengembangkan prestasi, memperluas kelompok pertemanan, dan kebutuhan

kekuasaan. Terdapat beberapa sistem guna menyusun kualitas sumber daya manusia untuk perusahaan, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja.

Kinerja karyawan sangatlah penting untuk berlangsungnya sebuah perusahaan, karena dengan adanya kinerja karyawan akan dapat menjalankan tujuan perusahaan. Keberhasilan visi dan misi perusahaan bukan hanya bertumpu pada perlengkapan masa kini, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi bergantung pula kepada seseorang yang melaksanakan tugas tersebut (Suwati, 2013).

Dalam analisis yang dijalankan oleh Suwuh (2015), Setiawan, dkk (2016), Erlangga (2017), Bangun, dkk (2019) dan Kholilah (2019) gaya kepemimpinan menunjukkan hasil positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan peristiwa tersebut merupakan rencana bagi atasan dalam mengelola karyawan baik secara verbal maupun non verbal dimana hal ini berguna untuk memfokuskan karyawan untuk mencapai visi perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) dan Tamarindang, *et al.*, (2017) menjelaskan bahwasannya gaya kepemimpinan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu kewajiban untuk mengkomunikasikan tujuan dan keputusan untuk para pekerjanya sehingga akan dapat selalu mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin, dengan demikian pimpinan akan dapat mengapresiasi dan memuji pekerja yang memiliki kemampuan baik.

Menurut Muna, dkk (2022), Setiawan (2013), Suwuh (2015), Kholilah (2019), Hasanah (2020), Erlangga (2017), Alifiyah (2016) mengatakan bahwa motivasi

berpengaruh positif terhadap hal yang dilakukan oleh karyawan supaya terpacu dalam melaksanakan beban yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Sedangkan menurut Suwati (2013), Alfiah (2016) dan Tamarindang, dkk (2017) mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh bagi karyawan dalam mengambil langkah untuk menyelesaikan tugas yang mereka terima. Namun demikian dengan adanya motivasi maka pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan maksimal karena memegang energy yang baik guna memajukan perusahaan. Motivasi harus diberikan bagi karyawan dan harus dipertahankan baik secara hal apresiasi penghargaan, persaingan, keikutsertaan, kebanggaan dan hukuman yang harus dilakukan secara merata bagi setiap karyawannya. Hal ini berguna supaya karyawan tidak merasa adanya perbedaan satu sama lain dan menghindari adanya kecemburuan sosial.

Kompensasi menurut Suwati (2019), Setiawan, *et, al.*, (2016) kompensasi merupakan kebijakan yang berpengaruh positif untuk meningkatkan gairah karyawan dalam mengembangkan kinerja mereka. Hal ini akan berperan penting dalam menjalankan tujuan perusahaan, bahkan waktu pembayaran dapat mendorong gairah positif dalam bekerja. Hal ini karyawan akan menambah prestasi kerja secara optimal sehingga sasaran perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Sedangkan menurut Bangun *et al.*, (2019) mengatakan bahwa pemberian penghargaan termasuk ke dalam kompensasi dengan demikian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diberikan karyawan kerana telah dapat melakukan dan/atau meningkatkan prestasi kerja. Kompensasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk

mengikat individu dan kelompok dalam melakukan pekerjaan yang di tanggung, sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja ialah keputusan yang diambil pegawai untuk bersikap dan malakukan tindakan sesuai dengan peraturan, nilai hingga norma yang berlaku di dalam lingkungan yang sudah diterapkan pada perusahaan tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bangun *et al.*, (2019), Hasanah (2020), Erlangga (2017) disiplin berpengaruh terhadap kinerja seseorang hal ini dilakukan seseorang dengan alasan menjadi cerminan diri karyawan terhadap tanggung jawab yang di bebaskan seseorang tersebut, dengan demikian para pemimpin selalu mengupayakan kepada bawahannya agar memiliki disiplin kerja yang sesuai hingga fungsi, visi dan misi perusahaan mampu diraih menjadi lebih efektif dan efisien. Namun dalam penelitian yang dilakukan Muna, dkk (2022), Suwuh (2015), Setiawan (2013), dan menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, dikarenakan disiplin kerja bersimultan dengan bagaimana gaya kepemimpinan dilakukan di suatu perusahaan dan bagaimana motivasi dapat mendorong karyawan dalam melakukan kegiatan di perusahaan tersebut.

Fenomena yang terjadi pantas mendapatkan atensi guna meningkatkan pencapaian sehingga target perusahaan dapat terpenuhi dan karyawan merasa puas dalam mengerjakan masalahnya di dalam perusahaan. Adanya dorongan motivasi ke dalam diri karyawan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja agar lebih antusias dan menanggapi dirinya puas kepada pekerjaannya sehingga dapat memberikan kinerja yang unggul.

Kegiatan analisis ini dilaksanakan di PT. Bancar Miwa Anggabaya Semarang dimana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang developer perumahan dimana dalamnya terdiri dari karyawan pekerja waktu penuh dan pekerja paruh waktu, selain itu PT. Bancar Miwa Anggabaya juga memiliki pekerja *freelancer* yang mendukung para mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman kerja dengan sembari berkuliah. Kegiatan yang terjadi pada PT. Bancar Miwa Anggabaya sering kali menjadi masalah dimana adanya target yang belum terpenuhi sehingga menjadikan kepuasan kerja pada diri karyawan menyusut dan tidak sepenuhnya optimal seperti pada tabel dibawah:

Tabel 1
Jumlah Karyawan Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Presentase %
2019	93	4	6	2,1%
2020	91	5	12	7,6%
2021	84	8	10	2,3%

Sumber: PT. Bancar Miwa Anggabaya Semarang

Data pada Tabel 1 dapat dilihat terjadinya penurunan karyawan yang keluar dan masuk di PT. Bancar Miwa Anggabaya Semarang. Terdapat koefisien yang berdampak pada kinerja karyawan yaitu faktor gaya kepemimpinan, faktor motivasi, faktor kompensasi serta faktor disiplin kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti melalui pendekatan seperti wawancara secara tulisan maka ditemukan berbagai permasalahan di lokasi penelitian PT. Bancar Miwa Anggabaya Semarang. Terdapat beberapa metode dalam memaksimalkan kualitas sumber daya manusia, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja di dalam perusahaan diterapkan. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka masalah tersebut menarik untuk

dikaji dan dilakukan penelitian lebih lanjut. Berlandaskan pembahasan tersebut, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan riset dengan judul “**Kinerja Karyawan Pada PT. Bancar Miwa Anggabaya Semarang**”

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan dari penjabaran diatas, dapat diketahui perumusan masalah dari riset ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berdampak pada kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berdampak pada kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah diurai sebelumnya, maka dari itu tujuan dalam riset ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat observasi dari penelitian dapat dijabarkan menjadi manfaat praktis serta manfaat teoritis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dengan riset ini diharapkan dapat mengekskspansi persepsi serta penerapan terhadap faktor yang berpotensi dalam meningkatkan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti Berikutnya

Dengan hasil dari penelitian ini nantinya dapat mengambil manfaat bagi peneliti sendiri maupun peneliti lainnya serta dapat menjadikan gambaran, alas informasi, dan indikator referensi sehingga dapat disempurnakan lagi agar menjadi lebih baik dan memberikan motivasi kepada peneliti lain dalam mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai faktor pengaruh kinerja karyawan.

b. Bagi Instansi

Sebagai materi informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.