

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini terjadi perubahan yang signifikan dalam lingkungan bisnis. Seperti globalisasi, kemajuan teknologi, dan telekomunikasi, serta *fragmentasi* pasar telah menciptakan persaingan usaha yang sangat ketat. Reaksi perusahaan-perusahaan terhadap tajamnya persaingan ini sangat beragam, suka maupun tidak, Indonesia juga berada dalam lingkungan ini.

Untuk menjalankan bidang usahanya, perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi berupa bahan baku, teknologi, modal dan tenaga kerja. Semua faktor produksi itu perlu dikoordinasi dengan baik. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan menggunakan manajemen yang baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Disisi lain berbagai perubahan besar lingkungan bisnis dewasa ini berpengaruh terhadap semakin ketatnya persaingan dunia bisnis. Keadaan ini menuntut para pelaku untuk merespon dengan cepat (*responsive*) dan menyesuaikan diri (*adaptif*) dengan lingkungan bisnis tersebut. Organisasi akan semakin fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. *Fleksibilitas* organisasi ditentukan oleh sumber daya yang menjadikan organisasi memiliki *competitive advantage* sehingga mampu memenangkan persaingan. Sumber daya yang terpenting pada organisasi adalah manusia, karena bagaimanapun baiknya organisasi,

lengkapya sarana dan fasilitas kerja, semua tidak akan memiliki arti penting tanpa manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Pentingnya sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuannya mengakibatkan pengeluaran perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai biaya melainkan investasi.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi akan lebih terjamin apabila pemimpin mampu mengembangkan berbagai aspek organisasi dengan tepat, karena peran pemimpin sangat vital dalam sebuah organisasi maka kedisiplinan dan kemauan pemimpin dalam menggerakkan orang yang dipimpin menjadi sangat penting. Pemimpin mempunyai peran yang sangat signifikan dalam perkembangan suatu perusahaan. Winardi (2000, hal 45) ada beberapa definisi yang berkaitan dengan kepemimpinan menurut sejumlah penulis, antara lain:

1. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang agar mau bekerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kepemimpinan merupakan suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan kelompok.

Sedangkan menurut Peter F. Drucker (1957) berpendapat bahwa pemimpin bisnis merupakan sumber daya pokok yang paling langka dalam setiap organisasi.

Dari uraian diatas jelas sumber daya manusia memiliki kedudukan yang semakin penting. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia ini memerlukan perhatian khusus agar organisasi dapat mencapai tujuannya, terutama dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Mengelola manusia dalam organisasi tidaklah mudah, tantangan dan kegagalan dalam pengelolaan manusia sering muncul karena pemikiran yang salah dalam memandang manusia, salah satunya karena memandang bahwa semua manusia sama, padahal setiap manusia adalah individu yang unik, tidak ada dua manusia yang persis sama. Dampaknya adalah perputaran karyawan yang tinggi, mempekerjakan orang yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, pemogokan karyawan, tingkat absensi yang tinggi dan prestasi kerja yang rendah. Oleh karena itu manajer harus benar-benar jeli melihat segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek manusia dan perubahan-perubahan yang terjadi agar bisa dengan cepat mengantisipasi segala permasalahan yang timbul sehingga produktifitas perusahaan secara keseluruhan dapat terus ditingkatkan.

Oleh karena hal tersebut maka pengelolaan dan pemanfaatan tenaga kerja yang ada diperusahaan dituntut untuk bisa memenuhi kebutuhan karyawan yang pada dasarnya bermacam-macam. Kebutuhan yang paling utama adalah kebutuhan sandang, pangan, papan yang semua itu dapat diperoleh dari balas jasa yang mereka terima dari perusahaan dengan melalui kerja.

Memenuhi hal diatas perusahaan melalui program peningkatan prestasi kerja yakni pemberian kompensasi oleh perusahaan disamping gaji juga dalam bentuk fasilitas dan tunjangan yang diperlukan. Dengan kata lain timbal balik terhadap prestasi kerja karyawan juga diperhatikan, salah satunya dengan usaha pemberian program pemberian kompensasi karyawan yaitu berupa kepuasan ekonomi yang dapat berupa kenaikan gaji dan upah, tunjangan hari tua, asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan hari raya dan fasilitas lain dari perusahaan, juga kepuasan non ekonomi seperti diperhatikannya kondisi kerja, promosi dan pengawasan sehingga karyawan lebih merasa aman, mendorong prestasi kerja, memberikan perlindungan fisik terhadap karyawan didalam mencapai tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Apakah kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada CV DSCO.
2. Apakah kepemimpinan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada CV DSCO.
3. Apakah kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada CV DSCO.
4. Variabel manakah yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada CV DSCO.

1.3 Batasan Masalah Penelitian

1. Obyek penelitian terbatas pada satu perusahaan saja, bertujuan agar tidak terjadi permasalahan yang mencakup lingkungan yang terlalu luas.
2. Pada kenyataannya banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja, tetapi dalam penulisan skripsi ini berdasarkan faktor biaya dan waktu, maka penulis hanya membatasi permasalahan pada dua faktor saja sebagai variabel bebas yaitu: kompensasi dan kepemimpinan, yang mempengaruhi prestasi kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV DSCO.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV DSCO.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV DSCO.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada CV DSCO.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi dalam pertimbangan keputusan strategik ataupun kebijakan perusahaan dalam

bidang peningkatan kualitas sumber daya manusia dimasa sekarang dan yang akan datang terutama yang dapat meningkatkan prestasi kerja terhadap perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana belajar untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari dan untuk menambah wawasan yang mengedepankan pola pikir ilmiah didalam menyikapi fenomena yang terjadi dimasyarakat, terutama tentang manajemen sumber daya manusia, dengan berfikir kritis, rasional, sistematis dan analitis.

3. Bagi Masyarakat Luas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berharga dalam bentuk karya ilmiah. Disamping itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat melengkapi koleksi pustaka yang sudah ada agar dapat digunakan untuk kemajuan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.