

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mendapatkan peran yang penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dan bermutu dalam era globalisasi yang terus berlangsung dan sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya manusia yang menjalankan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam perusahaan diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dalam melakukan segala aktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai agar dapat berprestasi secara berkelanjutan dan begitu juga dengan pegawai yang harus meningkatkan kinerja mereka. Untuk mengetahui pegawai sebagai sumber daya manusia yang produktif atau tidak produktif dengan cara mengukur hasil kinerja pegawai. Oleh sebab itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan kompensasi, menerapkan kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja.

Pada umumnya kinerja diartikan sebagai bukti untuk melihat kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya[1]. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik[2]. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai, organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Pegawai dapat bekerja dengan baik jika

memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat perhatian dari para pimpinan perusahaan. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat beberapa faktor harus diketahui yang mempengaruhi kinerja pegawai.

PT. Kallista Alam Medan, merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan minyak *Crude Palm Oil* (CPO) yang berlokasi di desa kuala seumayam – Suak Bahung, Kecamatan Darul Makmur, Kabupaten Nagan Raya, Provinsi Nanggroe Aceh Darusalam dan mempunyai kantor perwakilan yang berlokasi di Medan, tepatnya di Jl. Beringin No.1A Medan Sunggal Medan-20133. PT Kalista Alam memasok minyak kelapa sawit produksi mereka ke Nestlé dan Mars.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pegawai kantor PT. Kallista Alam Medan terdapat beberapa fenomena mengenai kinerja pegawai, karena masih adanya pegawai yang kurang memiliki sifat tanggung jawab terhadap tugas yang ditunjukkan dari proses pengauditan laporan yang belum terselesaikan tepat pada waktunya karena dalam proses pengauditan laporan karyawan dituntut untuk menyelesaikan laporan sesuai dengan yang ditentukan oleh *General Manajer*. Akan tetapi, masih ada karyawan yang belum mengumpulkan laporan dari seluruh laporan yang diminta oleh *General Manejer* sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Untuk meningkatkan kinerja terdapat banyak hal-hal yang dapat dilakukan, salah satu cara dengan memberikan kompensasi yang sesuai. Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung[3]. Kompensasi yang diberikan adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selain membutuhkan kompensasi finansial seperti bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain. Pegawai juga membutuhkan pekerjaan yang mampu memperlihatkan kemampuan mereka dan mendapatkan kompensasi non finansial berupa fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai mendapatkan hasil yang maksimal pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu dan komitmennya, bukan

semata-mata ingin membangkitkan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan. Kompensasi yang sesuai dengan keinginan pegawai atas pekerjaannya dapat memacu semangat pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan hasil kerja pegawai dan dengan adanya Kompensasi, pegawai bisa memenuhi semua kebutuhannya dan berdampak baik pula pada kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai PT Kallista Alam Medan, perusahaan ini juga memberikan pegawai kompensasi finansial bayaran pokok (Gaji), bayaran insentif, tunjangan, dan Asuransi(jaminan kesehatan). Tunjangan yang disediakan untuk pegawai adalah THR (Tunjangan Hari Raya), Tunjangan kesehatan, dan uang *transport*. Kompensasi non finansial yang diberikan fasilitas berupa kendaraan untuk para pegawai yang bekerja di luar kantor untuk melihat perkembangan tanaman sawit.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai[4]. Penelitian lain menyatakan kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh karena itu kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan[5].

Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut *handbook of leadership* Kepemimpinan adalah suatu interaksi antara anggota suatu kelompok[1]. Kepemimpinan mungkin datang dari antusiasisme pribadi, otoritas pribadi, kredibilitas, pengetahuan, keterampilan atau karisma. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah adanya *power* atau pengaruh yang dimiliki pemimpin terhadap anak buahnya[6]. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka dengan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, kemampuan mengendalikan bawahan, bertanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional untuk

mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi. Pemimpin harus memiliki kemampuan mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah dengan memperhitungkan tindakan yang paling tepat dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai PT Kallista Alam Medan, pimpinan selalu berkomunikasi baik kepada pegawai dengan menanyakan kendala-kendala yang dihadapi saat sedang bekerja. Salah satunya kendala terjadinya konflik antar pegawai dalam melakukan pekerjaan yang mengakibatkan suasana dalam bekerja menjadi tidak nyaman. Jika terjadi kendala-kendala yang dihadapi pegawai PT Kallista Alam, pimpinan mereka segera melakukan diskusi untuk mencari solusi dari kendala-kendala yang pegawai alami. Pemimpin melakukan musyawarah dalam mengambil keputusan secara bersama mendengar pendapat dari pegawai sehingga menyebabkan semua keputusan diambil secara bersama. Pegawai diberikan kesempatan dalam menyampaikan pendapat dan menyebabkan pegawai kreatif dalam menyampaikan ide dan gagasan yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai[7]. Penelitian lain menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai[8].

Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh pengawasan. Pengawasan adalah sistem suatu perusahaan dalam tercapainya kinerja yang efektif dan efisien, serta membantu terwujudnya visi dan misi perusahaan[9]. Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang di rencanakan. Proses pengawasan terdiri dari mengawasi pengolahan sumberdaya organisasi, mengawasi semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan, mengawasi tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer, kegiatan yang mengontrol kepatuhan pekerjaan yang meliputi; manusia (pegawai), obyek alat, dan hasil pekerjaan, dan proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian pekerjaan dan tujuan organisasi. Pengawasan memiliki peran untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi bisa tercapai. Ini berkenan dengan cara-cara membuat kegiatan-

kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pimpinan telah melakukan pengawasan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan pengawasan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam perusahaan terhadap para pegawainya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang baik pula.

Pekerjaan di PT Kallista Alam Medan dalam suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan adanya sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai PT Kallista Alam, kurang adanya pemantauan atau pemeriksaan oleh divisi pengawasan terhadap proses pengawasan standar kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari pegawai sering menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak memenuhi waktu standar kerja. Lemahnya pengawasan oleh divisi pengawasan sehingga menyebabkan ketidaktegasan dalam menerapkan aturan dan karena tidak memiliki aturan yang jelas, ini terlihat pada pegawai sering keluyuran pada saat jam kerja. Dari fenomena di atas telah menunjukkan kurang terlaksananya proses pengawasan oleh divisi pengawasan. Jika kondisi ini dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai[8]. Penelitian lain menyatakan pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai[10].

Selain pengawasan, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis seperti kepatuhan pada jam kerja, kepatuhan pada perintah dan aturan, ketaatan pada standar kerja, bekerja dengan tanggungjawab dan jujur, menggunakan dan memelihara alat atau fasilitas kantor serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya[8]. Dengan demikian disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan

dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Perusahaan harus mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini membuat suatu kebijakan agar disiplin menjadi suatu budaya kerja yang mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Disiplin yang baik dari setiap pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab sangat penting karena dengan disiplin penyelesaian kerja dari setiap pegawai akan memenuhi kriteria dan waktu yang ditentukan untuk suatu tugas selesai dikerjakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai PT Kallista Alam, PT Kallista Alam memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai. Dalam absensi, pegawai harus mencapai 21 hari kerja untuk mendapatkan uang makannya. Dan jika pegawai PT Kallista Alam mengalami keterlambatan saat datang berkerja, maka gaji pegawai akan dipotong sesuai peraturan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pegawai tidak melaksanakan disiplin kerja sebaik-baiknya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai[8]. Penelitian lain meyakini berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja, menunjukkan dimana disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan hasil ini memberi makna bahwa meskipun disiplin pegawai meningkat, namun tidak serta merta dapat peningkatan kinerja pegawai[11].

Dengan ini peneliti ingin melihat berpengaruh atau tidak berpengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja pegawai, kompensasi, kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja pada pegawai PT Kallista Alam Medan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PT. Kallista Alam Medan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Kallista Alam Medan?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai PT. Kallista Alam Medan?
3. Apakah Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai PT. Kallista Alam Medan?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai PT. Kallista Alam Medan?
5. Apakah Kompensasi, Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Kallista Alam Medan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun batasan ruang lingkup penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Kallista Alam Medan yang dibatasi pada :

1. Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y).
2. Variabel Independen : Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), Pengawasan (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4).
3. Objek Penelitian : Pegawai PT. Kallista Alam Medan
4. Periode Pengamatan : Tahun 2021.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT Kallista Alam Medan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT Kallista Alam Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai PT Kallista Alam Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Kallista Alam Medan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai PT Kallista Alam Medan

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kompensasi, Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana Kompensasi, Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai berdampak pada Kinerja Pegawai yang diharapkan perusahaan dan Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pegawai melalui peningkatan Kompensasi, Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja dan pertimbangan bagi Pegawai PT Kalista Alam Medan.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Rsia Yk Madira Palembang [12]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel Pengawasan. Alasan penulis menambah Pengawasan karena secara umum pengawasan adalah suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian terkait kesesuaian pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan dengan rencana[13]. Pengawasan membantu manajemen dalam tiga hal, pertama meningkatkan kinerja organisasi, kedua memberikan opini atas kinerja organisasi dan ketiga mengarahkan manajemen untuk melakukan koreksi atas masalah-masalah pencapaian kinerja[13].
2. Objek penelitian terdahulu pada karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada PT Kalista Alam Medan.
3. Periode pengamatan pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL