

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di dalam era globalisasi ini, persaingan yang kompetitif diantara perusahaan yang beragam bentuk dalam mencapai keunggulan, baik keunggulan bersaing maupun agar tetap bertahankan perusahaan sangatlah beragam. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam mencapai organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapai tujuan organisasi, maka organisasi harus dapat mendayagunakan sumber daya manusia untuk secara efektif dan efisien dengan cenderung kearah peningkatan kinerja karyawan dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Perusahaan harus menciptakan strategi yang kreatif dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) dapat disamakan artinya dengan pekerjaan, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan (Nurul dan Teguh, 2016:02). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber

daya manusia yang baik, perusahaan akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengurangi masalah tersebut, hendaknya suatu perusahaan dapat memandang manusia tidak lagi sebagai beban perusahaan melainkan sebagai asset perusahaan. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya antara lain kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut, karena apapun bentuk kepemimpinannya akan mempengaruhi cara orang bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok.

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:141), kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai, pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi. Terdapat unsur visi jangka panjang serta karakter di dalam sebuah kepemimpinan. Pemimpin dapat didefinisikan ke dalam seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang terjadi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur di Surabaya yang terkait dengan kepemimpinan adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang disebabkan kurangnya informasi yang diberikan atasan kepada bawahan, sehingga bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan tersebut. Permasalahan kedua adalah kurangnya dorongan atau motivasi dari atasan kepada bawahan serta kurangnya perhatian dari atasan. Kepemimpinan harus menghargai potensi kekuatan dan kelebihan seseorang secara individual maupun kelebihan mereka bekerja secara individual maupun gotong royong. Pemahaman terhadap kelebihan dan kelemahan seseorang dapat membuat seorang pimpinan mampu mengarahkan

potensi anak buahnya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kreativitas mereka tidak boleh terusik namun diarahkan untuk mengembangkan dan menghargai potensi yang mereka miliki sehingga dapat meningkatkan suatu kinerja yang lebih baik dari sebelumnya serta dapat tercipta suatu kepuasan kerja. Apapun bentuk kepemimpinannya akan mempengaruhi cara orang bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok, hal ini sejalan dengan tujuan organisasi, dimana seorang pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama (Fahmi, 2017:18).

Selain kepemimpinan, komponen lain yang berpengaruh terhadap peningkatan sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah disiplin kerja. Menurut Hamali (2016:214), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Permasalahan yang terjadi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur di Surabaya adalah adanya pegawai yang terlambat masuk dari jam yang ditentukan, pegawai yang sakit tanpa disertai dengan surat keterangan, serta jarang ikut apel dan senam pagi yang dilaksanakan pada hari jumat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat untuk mendapatkan sebuah kompensasi atas hasil kerjanya.

Kompensasi menurut Subekhi dan Jauhar (2012:176) diartikan sebagai semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud, dan tujuan-tujuan yang diperoleh karyawan sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian. Permasalahan yang ada di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur di Surabaya adalah upah yang diterima oleh pegawai mengalami keterlambatan dari tanggal yang ditentukan, karena petugas absensi terlambat untuk merekap data pegawai, pimpinan tidak ada ditempat sehingga terlambat tanda tangan untuk gaji, beberapa personil atau rekan kerja ada yang terlambat tanda tangan padahal semua harus tanda tangan untuk berkas penerimaan gaji. Apabila pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditentukan dalam suatu periode maka bonus yang diberikan akan dikurangi, dan dalam pembagian besar maupun kecil insentif yang diberikan setiap bagian berbeda-beda pada sub bagian kepegawaian. Meski manajer dan para periset tidak sepakat mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktifitas, kompensasi dianggap sangat penting. Kompensasi tidak hanya berarti imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang. Kompensasi memiliki arti yang khusus bagi karyawan. Kompensasi karyawan memenuhi produktifitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama-sama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Sebagai karyawan, mereka mungkin memikirkan kompensasi sebagai imbalan bagi pekerjaan yang memuaskan atau menonjol. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi mengindikasikan nilai yang

diletakkan perusahaan pada keahlian untuk kerja adalah sumber utama kekayaan pribadi, karena kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Ini disebabkan oleh keinginan karyawan akan pendapatan dan keinginan agar diperlakukan secara wajar membuat program kompensasi menjadi semakin penting.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Melalui kinerja yang dipakai sebagai bahan evaluasi, diharapkan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, terutama pada penciptaan suasana kerja yang lebih kondusif dan harmonis.

Berpijak dari permasalahan yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan faktor-faktor kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi serta keterkaitannya dengan kinerja pegawai diatas, maka dilakukan penelitian guna mengetahui kondisi sebenarnya yang terjadi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur di Surabaya dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur di Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur di Surabaya?
- b. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur di Surabaya?
- c. Manakah diantara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur di Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur di Surabaya.
- b. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur di Surabaya.

- c. Untuk membuktikan dan menganalisis manakah diantara variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur di Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Penelitian

Sebagai perbandingan antara ilmu teoritis yang didapat peneliti semasa kuliah dengan praktek dalam perusahaan yang sebenarnya sehingga dapat dituangkan penulis dalam penulisan skripsi ini.

- b. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan bisa sebagai tambahan daftar kepustakaan dan dapat memberikan masukan ilmu yang bermanfaat dalam bidang manajemen yang khususnya mengenai sumber daya manusia.

- c. Bagi Masyarakat Umum

Manfaat bagi masyarakat umum atau pihak yang tidak terkait langsung adalah adanya harapan dari hasil penelitian ini untuk dapat dijadikan referensi dan pihak-pihak lain yang menaruh minat pada pengadaan sumber daya manusia dapat digunakan sebagai dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu dan teknologi yang bermanfaat.

d. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan adalah diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan untuk membantu yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta pihak manajemen perusahaan secara keseluruhan.

## **1.5 Sistematika**

Dalam penggunaan sistematika penulisan terdapat penggunaan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi gambaran atau penjelasan secara umum mengenai pokok permasalahan yang akan dibahas, yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang digunakan meliputi kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi, kerangka konseptual dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang kerangka proses berpikir, definisi operasional, pengukuran variabel, desain instrumen, teknik penentuan populasi dan sampel, teknik penentuan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, data deskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

#### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi simpulan dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya dan memuat beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penarikan kesimpulan.