

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era industri 4.0 yang serba canggih seperti sekarang ini persaingan dalam dunia kerja dan bisnis semakin ketat. Banyaknya sumber daya manusia dan sempitnya lapangan pekerjaan menyebabkan banyaknya pengangguran. Tetapi dengan munculnya badan usaha perseorangan maupun wiraswastawan, sumber daya manusia mendapatkan kesempatan untuk bekerja. Badan usaha perseorangan adalah perusahaan yang dimiliki oleh satu orang saja. Modal usaha pun hanya dimiliki satu juga. Jika di perusahaan tersebut banyak orang yang bekerja, maka mereka hanya pegawai yang memiliki perjanjian kerja.

Dalam mengelola perusahaan serta menjalankan kegiatan organisasi, perusahaan perlu memikirkan tujuan yang akan dicapai sehingga perusahaan dapat berkembang dalam jangka panjang. Sumber daya manusia adalah aset bagi perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara kesinambungan hidup pegawainya. Perkembangan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dibutuhkan ialah pegawai yang dapat memaksimalkan kinerjanya, karena pegawai adalah penggerak perusahaan dalam menentukan kesuksesan. Perusahaan harus bisa mengelola dan memilah sumber daya manusia sebaik mungkin untuk menghasilkan pegawai yang kompeten. Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa manajemen sumber

daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses produksi, secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan tidak akan bisa untuk meningkatkan kinerja yang diinginkan jika peralatan itu tidak dioperasikan oleh sumber daya manusia berkualitas. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang dijalankan oleh manajemen untuk menegakkan perusahaan dengan perencanaan yang baik, pengelolaan, dan pengorganisasian untuk mendapatkan hasil dari tujuan awal perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan bergantung kepada kinerja pegawai yang bekerja. Pegawai harus dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai *jobdescnya*. Akan tetapi kinerja yang dimiliki setiap pegawai berbeda-beda. Oleh sebab itu perlunya tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu perlunya tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Arifin (2019) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Dalam menciptakan kinerja pegawai yang maksimal dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang mampu mengefektifkan potensi sumber daya manusia dalam perusahaan untuk menciptakan tujuan organisasi yang berkontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Semakin baik kinerja karyawan maka produktivitas perusahaan akan semakin meningkat dan dapat bertahan dalam lingkungan persaingan bisnis. Kinerja yang baik terwujud dari pegawai yang jujur, inovatif, kreatif, bekerja dengan giat dan

mengabdikan pada perusahaan. Banyak faktor dalam organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam mencapai, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan diperoleh dari pimpinan yang tepat, kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Kinerja pegawai dalam organisasi tergantung pada sikap dari pimpinannya, serta pengaruh yang mereka terima baik berupa material maupun non material. Menurut Cincin (2021) kepemimpinan merupakan kepiawaian seseorang yang digunakan untuk memberikan keyakinan kepada orang lain agar bersedia melakukan kegiatan secara bersama-sama di bawah pengaruhnya dengan membentuk satu tim guna pencapaian satu tujuan tertentu. Pemimpin yang dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya akan dapat mempengaruhi pegawai untuk berperilaku disiplin dan menjadikan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Keteladanan seorang pemimpin adalah salah satu yang dapat memotivasi pegawainya untuk meningkatkan disiplin dalam bekerja yang menciptakan kinerja yang maksimal. Maka dari itu, pemimpin wajib memiliki pemahaman bahwa dia adalah kebanggaan dalam sebuah perusahaan yang dapat dijadikan contoh bagi pegawainya. Hasil penelitian yang dibahas oleh Patri, dkk (2020) mengatakan kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Seseorang diangkat menjadi pimpinan karena dia dianggap mampu untuk mengelola perusahaan serta memiliki kelebihan yang tidak dimiliki bawahannya.

Untuk menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan dan betapa manusia membutuhkannya, sampai ada pendapat keras yang mengatakan bahwa dunia atau umat manusia di dunia ini pada hakikatnya hanya ditentukan oleh beberapa orang saja, yakni yang berstatus sebagai pimpinan.

Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan pegawainya dapat menyebabkan perasaan tidak senang dari pegawainya kepada pimpinan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan serta kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Suwatdo & Periansa (2018), menyatakan bahwa pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang kearah tujuan yang diharapkan.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Pemberian kompensasi adalah hal penting untuk meningkatkan kinerja, karena produktivitas perusahaan pun akan meningkat yang akan mempengaruhi keuntungan bagi perusahaan.

Pegawai adalah setiap orang yang menjual tenaganya kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan sebelumnya, sehingga pegawai mengetahui kompensasi yang diterima. Baik upah perjam ataupun gaji periodik yang dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Besarnya kompensasi menggambarkan status dan tingkat kebutuhan tiap

pegawai. Semakin tinggi jabatannya maka kompensasinya semakin besar. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi akan menentukan kualitas SDM yang bekerja serta akan menentukan perkembangan perusahaan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Dalam masyarakat kita sekarang ini, kompensasi yang diterima pegawai cenderung menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakan pegawai datang dan pulang bekerja tepat waktu, dan mengembangkan kompetensinya, maka perusahaan perlu memberi imbalan pada pegawai yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan dan keterampilan sehingga kinerja pegawai meningkat karena usahanya dihargai.

Selain kepemimpinan dan kompensasi karyawan yang mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja juga dapat mengakibatkan kinerja memburuk. Danang (2015) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan bisa memengaruhi individu dalam menjalankan tugas.

Sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang baik sesama pegawai atau pegawai dengan pimpinan akan membuat lingkungan kerja yang nyaman. Sinambela (2018) menyatakan bahwa apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan fasilitas yang ada tidak menunjang kebutuhan pegawai dapat mengakibatkan pegawai sulit berkonsentrasi dan hubungan kerja yang tidak harmonis dan berdampak penurunan kinerja pegawai. Didalam lingkungan kerja

terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah yang mempunyai bentuk fisik di perusahaan dan dapat mempengaruhi tugas pegawai. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diartikan sebagai hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama pegawai.

Perusahaan perlu memelihara kinerja pegawai karena penurunan dan peningkatan kinerja tidak terlepas dari lingkungan kerja. Sangat diperlukan penataan ruang kerja yang nyaman, peraturan yang jelas, hubungan kerja yang harmonis agar pegawai bekerja secara maksimal sehingga produktivitas meningkat dan berbanding lurus dengan kinerja pegawai.

CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang konveksi yang memproduksi dan menjual pakaian sejak tahun 2018 di Tasikmalaya. Memiliki kantor di Perum De Nirwana Garden Blok B 09. Memproduksi pakaian wanita seperti daster, gamis, *one set*, *dress*, *outer*, *pajamas* dan mukena. Memiliki tempat produksi yang menggunakan alat berkualitas, didukung tim produksi terutama penjahitnya yang berpengalaman diharapkan memberikan pelayanan yang baik dari segi bahan dan kualitas. Pengukuran kinerja yang diterapkan oleh perusahaan ini adalah kualitatif, berarti seberapa baik dan lengkap hasil kerja dari pegawai.

Menurut direktur CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya ini telah menerapkan sistem aturan yang bisa dipatuhi oleh pegawainya. CV Kembar Collection Kota Tasikmalaya ingin meningkatkan dan mengembangkan perusahaannya melalui kinerja pegawainya dengan memberikan dorongan positif untuk menjalankan tujuan perusahaan serta untuk dapat bersaing dengan usaha lain

yang sejenis. Dikarenakan sempat terjadi penurunan kinerja pegawai yang perlu diketahui penyebabnya. Pada tahun 2019 CV Kembar Collection Kota Tasikmalaya memiliki hingga 100 orang penjahit, namun untuk hasil yang dikerjakan tidak sesuai standar perusahaan. Direktur pun mengeluhkan kinerja pegawai yang tidak maksimal. Banyak dari penjahit yang bandel dan bermain game sewaktu bekerja. Mood dari penjahit pun berubah jika memiliki masalah pribadi yang dibawa ke tempat bekerja. Pada akhirnya CV Kembar Collection Kota Tasikmalaya hanya memiliki 36 penjahit yang berpengalaman dan berkualitas.

Fenomena kinerja pegawai yang terjadi didalam perusahaan ini yaitu ditemukan bahwa rata-rata penjahit tidak profesional ketika sedang bekerja seperti bermain game, dan asik dengan *handphonenya* masing-masing. Serta dianggap kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, serta masih ada penjahit yang melakukan pekerjaannya asal-asalan dan mengakibatkan cacatnya produk yang dihasilkan. Cacat produk itu bisa dicontohkan dengan adanya benang yang tidak rapi, ataupun produk yang kainnya bolong dan tidak terjahit.

Tabel 1.1
Produk Cacat Tahun 2022 di CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya

Periode	Jumlah Produksi	Jumlah Produk Cacat
Jan-22	7326	220
Feb-22	7587	227
Mar-22	8743	262
Apr-22	9421	282
May-22	9890	297
Jun-22	10970	329
Jul-22	8511	255
Aug-22	7983	235

Sep-22	8025	241
Oct-22	8500	255
Nov-22	7226	217
Dec-22	9630	289

Sumber: CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya

CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya mempunyai solusi dari produk cacat yang masih bagus dan bisa dijual dengan mengadakan reject sale disetiap bulannya. Reject sale yaitu menjual produk cacat tetapi masih bisa dipakai dengan harga yang lebih rendah. Dalam hal kepemimpinan, CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya belum memiliki panduan untuk penilaian kinerja pegawai, sehingga proses penilaian kinerja pegawai dilakukan secara sederhana seperti hanya melihat dari karakter pegawai yang rajin dan memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan yang menyebabkan timbulnya kecemburuan diantara pegawai yang mana akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Pegawai menganggap pemimpin tidak adil dalam memberikan penilaian kinerja karena hanya dilihat ketika seorang pemimpin itu ada di tempat kerja, tetapi jika pemimpin tersebut tidak ada diperusahaan maka penilaian kinerja tidak dapat dilaksanakan. Selanjutnya dalam kompensasi, perusahaan ini belum mendaftarkan pegawainya dalam BPJS ketenagakerjaan yang menyebabkan penurunan kinerja karena pegawai merasa takut akan masa depannya jika sudah tidak bekerja lagi. Tetapi ada kompensasi diluar daripada gaji dan bonus. Seperti memberi kompensasi ketika pegawai itu sakit, menikah, atau ada perayaan yang lainnya. Kemudian dalam lingkungan kerja, tempat produksi dari CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya masih *home industri* belum di tempat besar seperti pabrik. Pegawai kadang merasa kegerahan

karena tempat produksi tersebut masih skala kecil yang mana akan menurunkan fokus dan kinerja pegawai.

Peneliti ingin mengkaji apakah kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang telah dilakukan CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya mampu mendukung kinerja pegawai (perlu diteliti) sejauh mana pengaruh apakah kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dari itu hasil penelitian diajukan dalam karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Penelitian yang dilakukan bagian penjahit CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang akan diteliti dan telah diuraikan dalam latar belakang yaitu bagaimana pengaruh Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut perlu terlebih dahulu dirinci atau diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan yang dilakukan kepada penjahit CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana kompensasi penjahit CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana lingkungan kerja penjahit CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana kinerja penjahit CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.

5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada penjahit CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan pada penjahit CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.
2. Kompensasi pada penjahit CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.
3. Lingkungan kerja pada penjahit CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana kinerja penjahit CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya
5. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada penjahit CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan hasil penelitian adalah kontribusi yang dihasilkan dari sebuah penelitian, baik kegunaan/manfaat teoretis maupun kegunaan/manfaat praktis hasil penelitian.

1. Sebagai pengembangan ilmu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut guna memberikan sumbangan bagaimana manajemen sumber daya manusia dikemudian hari.
2. Secara guna laksana, hasil penelitian ini diharapkan :

- a. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dalam menganalisa mengenai kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa mendatang.
- b. Bagi peneliti, dapat mengaplikasikan teori agar dapat mencoba menarik kesimpulan secara objektif dan penelitian ini merupakan penerapan ilmu yang telah diperoleh dalam rangka melengkapi salah satu syarat mencapai gelar sarjana (S-1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi.
- c. Bagi pihak lain, lain penelitian ini merupakan kesempatan bagi para penelitian lain untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen khususnya jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Kembar Collection 9 yang beralamat di Perum De Nirwana Garden Blok B 09 RT 01 RW 15 Kecamatan Purbaratu Kelurahan Sukanegara Kota Tasikmalaya, Tlp (089610155520).

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan September tahun 2022 dengan melakukan pengajuan judul, sampai dengan pada tahap sidang skripsi pada bulan dan tahun yang tertera pada jadwal penelitian yang terlampir pada lampiran 1.