

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antara perusahaan tentu semakin kompleks, dimana hal ini setiap perusahaan dituntut untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Menurut Robert dan John (2001:78), “kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.”

Perusahaan diharapkan mampu untuk lebih responsif agar terus bertahan dan berkembang dibidangnya. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, suatu organisasi atau perusahaan perlu melakukan beberapa cara seperti memberi kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya di perusahaan, gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin para karyawan, dan sikap disiplin kerja yang diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu menurut Dewi (2019:93), “ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu kompetensi, kompensasi, budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja kepemimpinan, dll.” Pada penelitian ini faktor yang digunakan untuk

mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja.

Pemimpin dalam suatu organisasi harus mempunyai jiwa kepemimpinan, yang dapat mempengaruhi karyawan dan mengatur, mengelola, memimpin karyawan dengan kekuatan yang dimilikinya. Kepemimpinan merupakan seseorang yang dapat mengarahkan dan membimbing karyawannya dalam meningkatkan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fahmi (2012:5), yaitu “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.”

Suatu perusahaan membutuhkan pemimpin yang efektif dan memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku karyawannya. Daswati (2012:783), menjelaskan bahwa “Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi perusahaan dalam menentukan perkembangan perusahaan.” Dalam mencapai tujuan perusahaan perlu karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan juga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

M-Pulsa merupakan salah satu aplikasi *financial technology* yang turut mendukung program pemerintah dalam hal inklusi keuangan, salah satunya adalah percepatan dalam hal persebaran sistem keuangan digital khususnya pada kalangan pelaku usaha. dari PT. Modern Pulsa Investama berdiri pada tahun 2018 perusahaan yang berpusat di Bangkalan, Madura. Terdapat lebih dari 500 ribu pengguna M-Pulsa yang tersebar di seluruh Indonesia.

Tahun 2020 M-Pulsa mulai dikenal oleh kalangan travel, ibu rumah tangga, toko kelontong dan warung. M-Plusa melakukan promosi secara besar-besaran pada tahun 2021 dengan mengikuti *event e-sport*, sehingga banyak kalangan anak muda yang mulai mengenal dan menggunakan aplikasi MPStore. Berdasarkan keterangan dari Jordan selaku Asistent Manager M-Pulsa, pengguna MPStore meningkat setelah mengikuti *event e-sport* dalam bidang *game free fire, mobile legend, dan pubg mobile*.

Wolor *et al.*, (2021) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Rolu Indojoya. Diketahui bahwa karyawan pada PT Rolu Indojoya mendapati beban pekerjaan melebihi kapasitas kerja. Pemimpin kurang melakukan pemetaan beban kerja kepada pegawai menyebabkan tidak meratanya besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh pegawai, misalnya pemberian tugas dinas luar kota pada karyawan tanpa memperhatikan target pekerjaan internal yang harus diselesaikan dalam waktu yang ketat. Beban pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan kemampuan pegawai dalam menanganinya akan menimbulkan kelelahan berlebih dan rasa tidak nyaman yang berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu gaya kepemimpinan yang dinilai otoriter oleh para karyawan seperti tidak pernah melibatkan karyawan untuk pengambilan keputusan dan keputusan yang dipilih oleh pemimpin bersifat mutlak tanpa dibolehkannya bawahan untuk memberi saran dalam pengambilan keputusan.

Penelitian dari Supriyanto, (2021) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan motivasi terhadap kinerja karyawan *restaurant* pagi sore cabang sungai lilin. Diketahui bahwa masih rendahnya tingkat pelayanan yang diberikan kepada para pengunjung *restaurant*, karyawan yang kurang cekatan

dalam menjalankan tugasnya sehingga pengjung sering komplain dengan keadaan tersebut. Selanjutnya tingkat kehadiran karyawan masih rendah dilihat dari daftar absensi yang masih tinggi hal ni tentunya berdampak buruk terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu, permasalahan lain yang terjadi yaitu gaya kepemimpinan yang terkesan acuh serta gaya kepemimpinan yang diterapkan terkesan otoriter dimana komunikasi berlangsung satu arah dari atasan dan bawahan, wewenang terpusat pada pimpinan, kemudian tidak ada penghargaan dan pengakuan bagi karyawan berprestasi.

Ariana dan Riana, (2018) melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Diketahui permasalahan pada penelitian ini yaitu pimpinan terkesan kurang respon dalam menyikapi keadaan karyawan, dan kurangnya motivasi dari pimpinan, rendahnya disiplin karyawan dilihat dari tidak dipatuhinya jam kerja, karyawan sering tidak berada berada pada bagian-bagiannya pada saat jam kerja, karyawan kurang bertanggung jawab atas tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan, dan pemberian kompensasi yang dianggap masih kurang oleh karyawan terutama tunjangan-tunjangan. Hasil penelitian terdahulu mayoritas untuk variabel gaya kepemimpinan otoriter, kedisiplinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti melakukan prariset dan wawancara terhadap beberapa karyawan di M-Pulsa untuk memperoleh informasi yang menjadi fenomena dalam penelitian ini. Beberapa karyawan menganggap bahwa pimpinan kurang melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan. Selain itu, pimpinan secara konsisten memberikan arahan yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pembagian tugas dan tanggungjawab di pegang

penuh oleh pimpinan, sehingga beberapa karyawan merasa tertekan. Selain itu, pimpinan juga kurang merespon dengan baik terhadap permasalahan-permasalahan yang timbul diperusahaan. Hal ini menyebabkan menurunnya disiplin kerja karyawan yang dapat dilihat dari data absensi karyawan. Data absensi karyawan M-Pulsa dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 1. 1 Data Absensi karyawan M-Pulsa investama

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Alfa	Terlambat
1	Maret	112	50	61
2	April	112	47	67
3	Mei	112	49	65
4	Juni	107	52	69
5	Juli	107	49	51
6	Agustus	107	46	54

Sumber: data absensi karyawan PT Modern Pulsa Investama (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, tingkat kehadiran dan ketepatan waktu kerja karyawan masih tergolong buruk. Pada bulan Maret-Agustus 2023, rata-rata tingkat kehadiran dan ketepatan waktu mengalami kenaikan sedikit. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat kepada kinerja karyawan. Menurut beberapa karyawan, pihak manajemen tidak memberikan informasi secara detail terkait peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

Bagi karyawan yang terlambat akan dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji. Selain itu, perihal detail gaji juga kurang disosialisasikan dengan baik, sehingga gaji pokok yang dimaksud masih dipotong tunjangan-tunjangan yang seharusnya diberikan perusahaan diluar gaji pokok. Kurangnya komunikasi yang terbuka menjadi pemicu renggangnya hubungan baik antara perusahaan dan karyawan sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa pimpinan seolah – olah menerapkan kepemimpinan otoriter dalam mengelola perusahaan. Menurut Sutikno (2014:35), “Gaya kepemimpinan otoriter / otokratik ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain. Seorang yang tergolong otoriter memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif.

Seorang pemimpin otoriter akan menunjukan sikap yang menonjolkan keangkuhannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya”. Disiplin adalah alat penggerak karyawan Terry (1977:253), Jadi “disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan suatu organisasi yang bersangkutan dalam mengormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan itu bekerja.” Karyawan harus mengembangkan disiplin yang tinggi, karena dari tindakan yang disiplin itulah kinerja karyawan dapat terlihat. Menurut Sutrisno (2012:87), “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.” Sari & Cipto, (2018:49), menyebutkan bahwa “disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Disiplin adalah sikap perilaku karyawan yang taat pada aturan yang berlaku, baik waktu maupun peraturan sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat mencapai tujuan yang diharapkan.” Febriano (2019:20), mengatakan “disiplin kerja diartikan sebagai disiplin peraturan yaitu kesadaran sikap dan kesediaan masing-masing responden untuk melaksanakan peraturan peraturan atau

ketentuan yang telah ditetapkan, sebagai disiplin waktu yaitu tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar, sebagai disiplin tanggung jawab adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan agar berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang karyawan.”

Menurut Iriani (2010:526), “kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan.” Penelitian Sari & Cipto (2018), menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pada penelitian Wijaya (2023), Displin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Elsayaya Suryamas Transindo dimana disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan berorientasi dimensi disiplin kerja sehingga mampu mendorong karyawan lebih disiplin.

Diluar dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan ada faktor yang tidak kalah penting yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi dapat dilihat dari sudut pandang yang berbeda sesuai kepentingan. Antara pekerja dengan pengusaha ada sisi pandang yang berebeda tentang kompensasi. Bagi pengusaha kompensasi merupakan biaya produksi. Untuk mendapat keuntungan yang optimal, penggunaan biaya harus dilakukan secara efisien.

“Dari sisi karyawan, kompensasi di pandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatn utama, karena jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarga, serta dengan adanya jaminan kepastian penerimaannya” (Sutrisno, 2009:198). “Kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan

berakibat timbulnya motivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja” (Wibowo, 2011:347).

Menurut Hariandja (2007:244), “kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, insentif dan tunjangan kesehatan, hari raya, uang makan dan uang cuti.” Handoko (2011:155), mengemukakan bahwa “suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.” Hasibuan (2016), menyatakan “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Berdasarkan penjelasan di atas, karyawan merasa kurang puas dikarenakan setiap bulannya terdapat pengurangan gaji pokok di setiap ketidakhadiran dan keterlambatan yang dilakukan karyawan sehingga kinerja karyawan dan kualitas dalam penyelesaian tugas tidak efisien sesuai waktu yang di harapkan. Sehubungan dengan uraian di atas, maka Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Kompensasi ialah salah satu upaya yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat menciptakan Kinerja Karyawan. Menyadari betapa pentingnya hal tersebut dalam upaya membangun kinerja karyawan ini, maka PT M-Pulsa Investama menggunakan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba melakukan kegiatan tersebut.

Adanya *riset gap* pada penelitian Wolor *et al.*, (2021) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rolu Indojoya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1)

Gaya Kepemimpinan otoriter dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rolu Indojoya, (2) Penelitian ini menemukan peran penting gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu milik Wolor *et al.*, (2021) perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penambahan variabel independen berupa kedisiplinan. Selain itu pada penelitian ini menggunakan PT Modern Pulsa Investama Bangkalan yang memiliki studi kasus yang serupa. Sehingga judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Modern Pulsa Investama.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Kinerja Kerja karyawan PT M-Pulsa Investama?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT M-Pulsa Investama?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT M-Pulsa Investama?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT M-Pulsa Investama?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah yan telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas hal-hal berikut ini:

1. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Kerja karyawan PT M-Pulsa Investama?
2. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT M-Pulsa Investama?
3. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT M-Pulsa Investama?
4. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Disipin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kineja Karyawan PT M-Pulsa Investama?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Mampu memberikan sumbangan ilmu dalam bidang ekonomi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Serta menjadikan rujukan penulisan berikutnya terhadap pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Dapat menjadi tambahan wawasan dalam bidang ekonomi manajemen sumber daya manusia khususnya gaya kepemimpinan otoriter, kedisipinan, kompensasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti lain

Memberi manfaat untuk memperluas gambaran serta menunjang dalam penulisan skripsi

4. Manfaat bagi PT M-Pulsa Investama bangkalan

Diharapkan mampu membantu menaikkan tingkat kinerja karyawan.