

BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang

Pertumbuhan bisnis properti yang semakin pesat tidak saja memberikan profit bagi para pengembang dan perusahaan konstruksi, tetapi juga mendatangkan peluang bisnis yang besar bagi para penyedia jasa desain interior. Hal ini dapat dilihat dari permintaan jasa dan layanan desain interior yang semakin tinggi. Maraknya pembangunan sektor properti di kota-kota besar, seperti rumah, apartemen, kantor, ruko, dan gedung-gedung lainnya, membuat kebutuhan produk interior dan rancangan desain interior mulai diminati para konsumen. Tidaklah heran, bila sekarang ini permintaan jasa konsultan dan pembuatan desain interior semakin hari semakin meningkat, sehingga tidak menutup kemungkinan bila peluang usaha di bidang tersebut bisa mendatangkan omset yang besar.

Persaingan bisnis yang sangat tajam merupakan sebuah tantangan bagi pengusaha untuk tetap bertahan di dalam persaingan industri, tidak terkecuali bisnis layanan desain interior. Salah satu tantangan dalam berbisnis adalah bermunculannya pesaing dalam bisnis serupa. Kualitas dan kepuasan klien menjadi salah satu hal yang tidak bisa diabaikan untuk menjadi salah satu tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut perlu adanya pengelolaan yang baik dan didukung oleh karyawan yang

memiliki kinerja yang tinggi sehingga perusahaan harus menyiapkan konsep bisnis yang matang dan juga menyiapkan tenaga kerja potensial yang akan membuat bisnis bisa berjalan lebih maksimal.

Ditambah lagi, dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) perusahaan dituntut untuk melakukan persaingan usaha yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri maupun luar negeri. Menghadapi persaingan usaha yang semakin kompetitif, perusahaan harus memiliki sumber daya yang kompeten sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas bisnis. Sumber daya manusia menjadi faktor penggerak dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sebab sumber daya manusia memiliki kreativitas dan keahlian untuk membuat perusahaan mencapai tujuannya. Selain persaingan antara perusahaan, sumber daya manusia juga menjadi salah satu yang akan menghadapi persaingan dalam MEA. Salah satu faktor penyebabnya sumber daya manusia dapat bersaing dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja yang baik dari setiap tenaga kerja.

Dalam merealisasikan tujuannya, perusahaan membutuhkan prestasi yang dapat dilihat dari kinerja para karyawannya. Tetapi dalam kenyataannya salah satu masalah utama yang menjadi fokus perhatian perusahaan adalah masalah kinerja dan produktivitas sumber daya manusia. Demi tercapainya tujuan, perusahaan berharap kinerja yang terbaik dari para karyawannya karena salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan adalah apabila karyawan mempunyai kinerja yang tinggi.

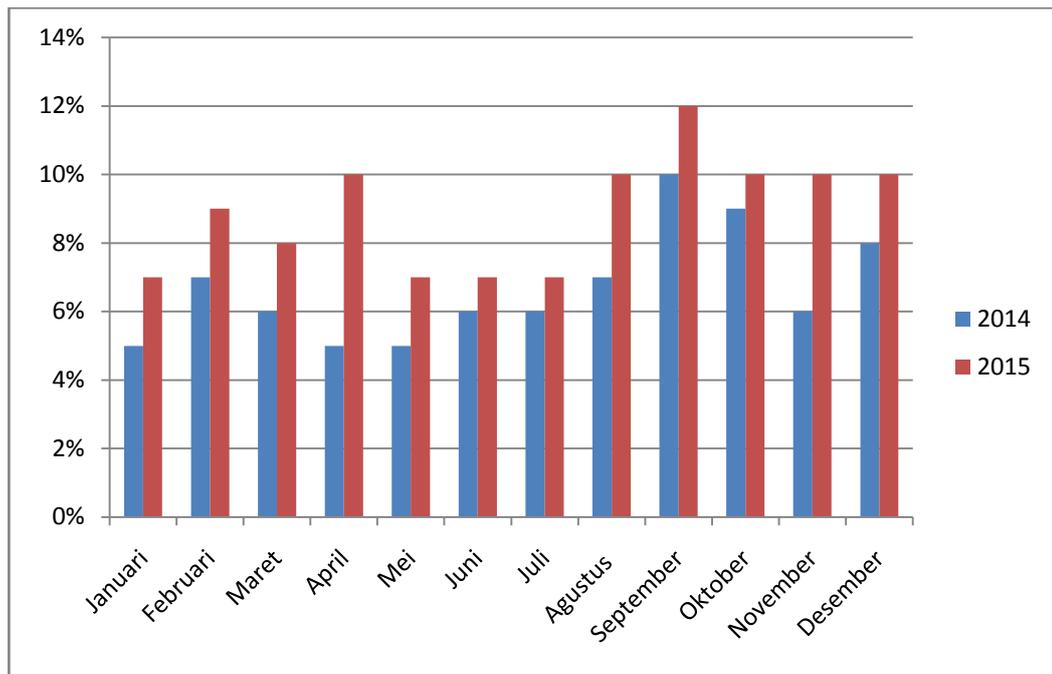
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Dengan meningkatkan kinerja karyawan diharapkan dapat tumbuh dampak positif produktivitas perusahaan. Keadaan ini merupakan suatu aktifitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang memengaruhi kinerja karyawan. Tiga diantaranya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidupnya. Peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi karyawan, karakteristik pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin akan berusaha mempengaruhi karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, di antaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu, juga melakukan tindakan korektif.

Menurut Simamora (2001:64) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecendrungan diberikan secara tetap. Bagi perusahaan, kompensasi punya arti penting karena pemberian kompensasi merupakan upaya dalam mempertahankan dan mensejahterakan karyawan.

HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta adalah sebuah perusahaan konsultan profesional dalam desain interior, arsitektur, serta kontraktor. Sebagai perusahaan konsultan desain interior HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta membantu klien dalam menciptakan tata ruang, keindahan, dan kenyamanan dalam bangunan perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Unsur tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Dapat dikatakan bahwa salah satu unsur yang memegang peranan utama adalah sumber daya manusia, mengingat manusia adalah roda penggerak dari suatu bisnis berbasis layanan seperti desain interior. Oleh karena itu karyawan yang merupakan kekayaan atau aset utama setiap perusahaan memiliki peran yang sangat menentukan terhadap berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut pemimpin perusahaan, beberapa tahun terakhir kinerja dari karyawan HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta mengalami penurunan. Salah satu indikator yang bisa digunakan untuk melihat penurunan kinerja karyawan adalah laporan absensi karyawan. Data yang diperoleh dari HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta pada rentang tahun 2014 - 2015 menunjukkan bahwa setiap tahun prosentase karyawan yang tidak hadir atau alpa semakin meningkat. Dengan demikian dapat diperkirakan bahwa perusahaan mengalami masalah dengan kedisiplinan karyawan.



Gambar 1. Laporan Absensi Karyawan

Sumber : Data absensi HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta, 2015

Berikut adalah hasil penilaian kinerja karyawan HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta

No	Tahun	Jumlah Rata-rata Kinerja Karyawan	Kinerja				
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
1	2014	69%			x		
2	2015	59%				x	

Tabel 1. Hasil Pengamatan Kinerja Karyawan

Sumber : Manajemen SDM HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta

Tabel di atas menunjukkan penurunan kinerja karyawan pada tahun 2014 – 2015. Hal ini disebabkan adanya kurang kedisiplinan karyawan dalam mematuhi

peraturan-peraturan perusahaan, karyawan tidak puas dengan pemberian kompensasi dan adanya hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dengan karyawan. Kurang harmonisnya hubungan tersebut, membuat komunikasi dalam penyelesaian pekerjaan pun terganggu, dimana pimpinan hanya memberikan intruksi tanpa mendengarkan aspirasi atau pendapat karyawan. Sehingga, yang tercipta adalah komunikasi satu arah.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan observasi bisnis dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA HNH INTERIOR EKSTERIOR ARSITECTURE DESIGN YOGYAKARTA”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka pertanyaan yang dapat dirumuskan untuk penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta.
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta.
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta.

- 1.2.4 Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta.

1.3 Batasan Masalah

Penulis membagi batasan masalah dalam observasi ini menjadi :

- 1.3.1 Pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, kompensi terhadap kinerja karyawan HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta.
- 1.3.2 Responden yang diambil berasal dari data objektif yaitu absensi kinerja karyawan setiap hari.

1.4 Tujuan Observasi

Adapun tujuan dari observasi ini adalah:

- 1.41. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta.
- 1.42. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta.
- 1.43. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta.

- 1.44. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta.

1.5 Manfaat Observasi

Dari hasil observasi yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya:

1.5.1 Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu mengembangkan pemikiran bagi HNH Interior Eksterior Arsitecture Design Yogyakarta sebagai masukan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan oleh pihak perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman, terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, bahan kajian serta menjadi referensi bagi mahasiswa program studi Manajemen Universitas Mecu Buana dan dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian sejenis.

1.6 Kerangka Penulisan

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab pendahuluan ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan observasi bisnis, manfaat observasi bisnis dan kerangka penulisan observasi bisnis.

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisi landasan teori, berisi semua kandungan variabel dalam observasi bisnis.

1.6.3 Bab III: Metode Pengamatan

Metode pengamatan menguraikan tentang lokasi pengamatan, variabel observasi, populasi dan sampel dari pengamatan, metode penelitian yang ditempuh, dan metode analisis atau teknik pengumpulan data.

1.6.4 Bab IV: Hasil Pengamatan

Menggambarkan perusahaan yang menjadi objek penulisan dari sejarah, struktur organisasi, data yang dibutuhkan dalam penulisan, olah data hasil penelitian.

1.6.5 Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, selain itu juga terdapat saran untuk membuka jalan keluar masalah yang dihadapi oleh objek penulisan.