

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, konsep perumahan semakin berkembang pula. Bahkan, harga *property* perumahan selalu naik setiap tahunnya. Hal ini disebabkan karena antara kebutuhan dan *supply* cenderung tidak seimbang dibandingkan dengan ketersediaan lahannya. Selain itu, *property* juga merupakan aset yang tidak akan tergerus oleh inflasi, karena asetnya tidak berbentuk uang. Adapun developer perumahan, sebagai instansi yang menyediakan dan membuat tempat tinggal layak sesuai dengan permintaan pasar, dapat membangun hunian secara mandiri atau bekerja sama dengan pemerintah dalam penyediaan rumah, serta mengembangkan sebuah kawasan area dengan membangun hunian seperti rumah atau apartemen.

Sentul City merupakan kota terpadu yang terletak di daerah berkembang pesat di selatan Jakarta. Sentul City awalnya didirikan dengan nama PT Sentragria Charisma. Sentul City merupakan kota terencana pertama dan terluas di Indonesia yang bertujuan untuk memastikan kehidupan yang berkualitas dengan mengintegrasikan sepenuhnya alam, fasilitas, gaya hidup premium, dan akses mudah bagi masyarakat kota yang semakin berkembang. Sentul City berkomitmen untuk menerapkan pembangunan perkantoran hijau yang berkelanjutan dan inovatif untuk memastikan keluarga dan masyarakat secara konsisten menikmati pengalaman mereka untuk tinggal, bermain, dan bekerja di Sentul City. Kawasan Sentul City ini memiliki luas 3100 hektar. Sentul City adalah induk hijau terencana dan terintegrasi yang terletak diantara daerah berkembang pesat di selatan Jakarta dan Bogor, yang menawarkan arsitektur desain internasional yang inovatif sehingga menghasilkan kualitas yang tinggi sebagai komunitas perifer Jakarta yang berkelanjutan.

Adapun emiten dari pengembang *property* Sentul City adalah PT Sentul City Tbk. Fenomena pada perusahaan ini yaitu dimana pada saat masa pandemi Covid-19, perusahaan ini melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya. Hal ini dilakukan karena pihak perusahaan melakukan penghentian beberapa proyek karena bisnis yang tidak berjalan diakibatkan adanya pandemi Covid-19, sehingga untuk

mengefisiensi maka terpaksa pihak perusahaan melakukan PHK kepada para karyawannya. Terhitung sejak bulan Januari 2020, PT Sentul City Tbk telah melakukan PHK kepada sebanyak 20 orang karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap. Adapun selain karyawan yang di PHK, sebanyak 89 orang karyawan juga menjadi terdampak dengan status lainnya, seperti terkena pemotongan gaji, dan lain-lain.

Karyawan pada dasarnya merupakan sumber daya manusia di dalam perusahaan yang merupakan aset untuk perusahaan yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara profesional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Namun, oleh karena perusahaan terdampak pandemi Covid-19 membuat perusahaan mau tidak mau harus melakukan efisiensi karyawan agar operasional perusahaan tetap dapat berjalan dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci penentuan majunya organisasi, oleh karena itu banyak perusahaan melakukan seleksi terhadap sumber daya manusia demi mendapatkan tenaga kerja yang bisa memenuhi kebutuhan perusahaan sehingga rela mengeluarkan biaya. Karena sumber daya manusia yang baik akan memberikan kontribusi kerja yang baik pula bagi perusahaan, yaitu dimana kinerja karyawan semakin hari akan semakin meningkat terhadap kemajuan perusahaan. Adapun pada perusahaan, kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia, yaitu dalam hal ini adalah karyawan agar kinerjanya semakin baik dan meningkat, salah satunya adalah dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan dari pemimpin, disiplin kerja karyawannya itu sendiri, serta kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan langkah yang digunakan pada saat kepemimpinan mengambil alih semua peraturan dan intruksi yang dipusatkan untuk tujuan yang dianggap mampu menyusun, memberikan dampak positif terhadap semua perilaku elemen organisasi dan mengarah pada kemajuan dan perkembangan yang nyata. Pemimpin yang baik akan mampu merubah alur kebiasaan menjadi aturan disiplin kerja yang tinggi dan memberikan peluang keberhasilan bagi karyawan menuju keberhasilan karir.

Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi di dalam perusahaan tentunya akan mampu memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan karena gaya

kepemimpinan yang baik merupakan suatu bentuk dukungan pelaksanaan tugas yang memberikan kesadaran terhadap karyawan untuk dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya pada disiplin kerja, dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan langkah awal dari sistem yang telah dibuat untuk tujuan tercapainya dalam menciptakan kebiasaan di dalam organisasi yang akan menghantarkan kepada keberhasilan dilangkah awal. Berbicara disiplin kerja, maka tidak lepas dari apa yang telah direncanakan disesuaikan dengan waktu dan berakhirnya suatu pekerjaan seperti ketepatan waktu, ketaatan dalam organisasi tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, penggunaan seragam dalam bekerja, dan lain sebagainya. Dengan melakukan disiplin kerja seperti itu, maka dipastikan karyawan akan dihargai dan dihormati oleh sesama rekan kerja dan pimpinannya.

Adapun disiplin dalam bekerja ini, merupakan batasan yang dibuat pimpinan supaya para pihak yang bekerja di dalam perusahaan tidak melampaui batas yang mengarah kepada hal-hal yang merugikan baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Apabila terdapat hal-hal yang menyalahi aturan disiplin kerja, maka hukuman seperti sanksi sosial atau sanksi materi ataupun sanksi lainnya akan diberlakukan agar dapat menimbulkan efek jera dan sebagai pembelajaran juga bagi karyawan yang lainnya. Berikut adalah data absensi karyawan PT Sentul City Tbk Grup Delta (Tenaga Pemasar) pada bulan Desember tahun 2022 sampai dengan bulan Maret 2023.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Sentul City
Grup Delta (Tenaga Pemasar)**

No	Bulan	Izin	Sakit	Alfa	Pulang Sebelum Waktunya	Jumlah
1	Desember 2022	5	7	4	15	31
2	Januari 2023	3	4	3	20	30
3	Februari 2023	2	2	5	12	21
4	Maret 2023	2	3	4	15	24

Sumber: Adm Sentul City

Berdasarkan tabel 1.1 dan grafik 1.1 di atas terlihat bahwa fenomena disiplin kerja yaitu terlihat dari tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada masih rendah. Hal ini dapat terlihat dengan adanya jam pulang kerja karyawan yang tidak bisa dilaksanakan dengan komitmen, dimana perusahaan tidak bisa mengontrol jam pulang kerja karyawannya, karena banyak karyawan yang pulang sebelum waktunya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesadaran akan disiplin kerja karyawan ini masih kurang, karena karyawan pulang tidak berdasarkan jam kepulangan semestinya yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya mengenai kompensasi, dikatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seseorang pegawai atau karyawan atas jasa hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang langsung maupun tidak langsung. Dampak positif daripada kompensasi adalah menimbulkan hal yang positif, yaitu membuat karyawan terpacu untuk selalu berprestasi dan bekerja dengan giat, karena tidak dipungkiri bahwa kompensasi dapat menjadi daya tarik tersendiri bagi para karyawan.

Tujuan dari adanya kompensasi ini sendiri adalah untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu, tujuan lainnya adalah untuk menjamin terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara manajemen perusahaan dengan karyawan. Karena hal ini menunjukkan sebagai balas jasa perusahaan atas apa yang sudah dilakukan atau diabdikan karyawan kepada perusahaan. Sehingga, keadilan dalam pemberian upah, bonus, insentif, dan yang lainnya dalam perusahaan mutlak harus dipertimbangkan oleh organisasi atau perusahaan, karena kompensasi yang baik/sesuai dengan kinerja karyawan merupakan harapan bagi karyawan.

Setelah dikaji dari fenomena masalah di atas, dapat dikatakan bahwa pentingnya upaya peningkatan kinerja karyawan yang ditunjang oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sentul City”**.

Harapannya, dengan penelitian ini maka dapat diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Sentul City, sehingga kedepannya dapat terus

dilakukan langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan kinerja karyawan PT Sentul City agar dapat semakin berkualitas dan terus berkembang lebih baik lagi.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan, maka beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang baik pada PT Sentul City Tbk sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Kurangnya disiplin kerja karyawan masih sering ditemui pada PT Sentul City Tbk.
3. Kompensasi yang baik/sesuai dengan kinerja karyawan merupakan harapan bagi karyawan PT Sentul City Tbk.
4. Kinerja karyawan PT Sentul City Tbk secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada pada PT Sentul City menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi.
2. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja karyawan.
3. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Sentul City Tbk Grup Delta (Tenaga Pemasar).

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sentul City Tbk?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sentul City Tbk?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PT Sentul City Tbk?

4. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sentul City Tbk?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sentul City Tbk. Adapun tujuan khususnya yaitu untuk mengetahui implementasi berikut:

1. Untuk mengetahui secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sentul City Tbk.
2. Untuk mengetahui secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sentul City Tbk.
3. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sentul City Tbk.
4. Untuk mengetahui secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sentul City Tbk.

1.6. Manfaat Penelitian

Sama halnya dengan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan secara umum dan informasi khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan SDM guna meningkatkan kinerja karyawan yang sudah ada pada PT Sentul City Tbk.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sebelumnya terutama yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan

Untuk memahami laporan ini, maka materi-materi dalam laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi dari buku yang berkaitan dengan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan berdasarkan hasil analisis yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi buku, jurnal, dan rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini