

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak organisasi atau perusahaan mengalami kegagalan yang berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia.

Setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah suatu hal yang tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.¹

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan kinerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola dengan baik pula. Kesadaran dibutuhkannya pemimpin ini sudah menjadi hal alamiah dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Pemimpin yang memimpin sumber daya manusia suatu organisasi harus menyesuaikan dengan sumber daya

¹ Andi Catur Prasetyo, dkk, "Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Momen Global Internasional Surabaya," *Jurnal Manajemen Branchmark* 3, Issue 3 (2017): 839.

manusia yang dipimpin guna mampu mencapai tujuan organisasi.²

Perilaku pemimpin dengan yang dipimpin diibaratkan dengan *remote* dengan televisi, jika *remote* yang digunakan tidak sesuai untuk televisi yang dimaksudkan maka akan gagal untuk mengatur *channel* televisi yang diinginkan, jika perilaku pemimpin tidak sesuai dengan yang dipimpin maka akan menyebabkan kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia. Di dalam kehidupan serba cepat perilaku pemimpin pun juga bukan sekedar meminta namun harus mampu mengarahkan atau memberikan jalur kepada karyawannya saat bekerja dan jika perlu ikut serta dalam bekerja bersama.

Adanya suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari pimpinannya. Hal ini berlaku bagi organisasi di setiap bidang yang ada. Maka tidaklah kurang artinya perilaku pemimpin itu bagi suatu perusahaan yang amat bergantung pada pimpinan yang sifatnya tepat guna dan berdaya guna. Kepemimpinan sangat berkaitan dengan kegiatan suatu kelompok orang yang dengan susunan serba teratur, entah apa pun sifatnya susunan itu dan saling bekerjasama ke arah sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Ketepatan tindakan dalam organisasi tidak hanya berlaku bagi seorang pemimpin saja, melainkan perlu ditekankan bagi semua petugas atau karyawan dalam organisasi yang memperoleh limpahan sebagian atas kepemimpinannya. Oleh karena itu, bahwa kepemimpinan itu tidak hanya terdapat pada seorang pemimpin saja, melainkan juga pada tingkatan-tingkatan hirarki yang lebih rendah.³

Aktivitas untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

² Zulhaida, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru," *Jurnal Al-Iqtishad Edisi 13 1*, (2017): 20.

³H. J. Van Der Schroeff dan Willem H. Makaliwe, *Manajemen dan Organisasi Perusahaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), 144.

Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.⁴

Selain perilaku pemimpin dan fasilitas kerja, dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerjasama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga atau perusahaan.⁵

Faktor lain yang perlu diperhatikan karena juga dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi finansial. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi semangat kerja. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan lebih berprestasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁶

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

⁴ Isnan Munawirsyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam," *Jurnal Bisnis Administrasi* 6, no. 1 (2017): 47.

⁵ Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang* 5, no. 1 (2017): 48.

⁶ Dwi Agung Nugroho Arianto, "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan," *Jurnal Economia* 11, no. 2 (2015): 179.

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁷

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya secara maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Perusahaan perlu memberikan motivasi dan kompensasi yang tinggi untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri dan hal tersebut akan memberikan dampak positif juga terhadap perusahaan.⁸

Berdasarkan latar belakang pemikiran maka peneliti memandang bahwa perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial akan mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Salah satunya yang berada di KSPPS MADE Demak. KSPPS ini beroperasi di Jl. Pemuda No. 101 Demak. Sebagai salah satu lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah, KSPPS MADE ini harus mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dengan cara meningkatkan kinerja para karyawannya. Meningkatkan kinerja karyawan dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, salah satu caranya adalah dengan perusahaan memiliki seorang pemimpin yang mampu mengontrol, mengarahkan dan membimbing para karyawan yang bekerja di perusahaan.

Fenomena yang peneliti amati pada KSPPS MADE adalah perilaku pemimpin yang menjadi penyebab salah satu faktor naik turunnya kinerja karyawan. Perilaku pemimpin yang berada dalam KSPPS MADE Demak ialah mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan yang dihadapi perusahaan dalam jangka pendek, menengah dan terutama jangka panjang. Perilaku pemimpin yang ada pada KSPPS MADE Demak sangat dibutuhkan oleh karyawan karena dalam pencapaian

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 118.

⁸ Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama," *Agora* 3, no. 2 (2015): 37.

tujuan perusahaan perlu seorang pemimpin yang memiliki visi jauh ke depan. Perilaku pemimpin tersebut memiliki sikap yang ramah dan sangat baik saat melayani anggota KSPPS MADE Demak.

Fenomena lain yang peneliti amati adalah tentang fasilitas kerja yang kurang memadai dan suasana kantor yang kurang memberikan kenyamanan terhadap karyawan, tim kerja yang kurang solid dan efektif dalam bekerja sehingga akan lebih sulit dalam memunculkan atau menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan perusahaan, serta adanya perbedaan antara harapan karyawan dengan kenyataan yang diterima karyawan berkaitan dengan jumlah kompensasi yang diterima. Di mana masih ada sebagian karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perilaku Pemimpin, Fasilitas Kerja, Tim Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS MADE Demak”**.

B. Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dari yang diharapkan permasalahan ini dibatasi pada pengaruh perilaku pemimpin, fasilitas kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

1. Masalah yang diteliti adalah perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak
2. Obyek penelitian ini adalah karyawan KSPPS MADE Demak
3. Waktu yang akan dilakukan penelitian ini kurang lebih dua bulan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

1. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT MADE Demak?

2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT MADE Demak?
3. Apakah tim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT MADE Demak?
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT MADE Demak?
5. Apakah perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT MADE Demak?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji secara empiris mengenai pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak
2. Menguji secara empiris mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak
3. Menguji secara empiris mengenai pengaruh tim kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak
4. Menguji secara empiris mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak
5. Menguji secara empiris mengenai pengaruh perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini, diharapkan dapat berguna untuk:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan mengembangkan khazanah ilmu pengetahuan dalam ekonomi, yaitu mengenai pengaruh perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi masukan bagi:

- a. Mahasiswa
Diharapkan dapat menambah informasi yang bermanfaat mengenai perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak dan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dengan menambah permasalahan lain atau bahan referensi penelitian.
- b. Masyarakat
Diharapkan dapat memberikan informasi serta pemahaman mengenai perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial.
- c. Praktisi Lembaga
Diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pihak KSPPS MADE Demak dalam upaya meningkatkan kinerja operasionalnya.
- d. Penulis
Untuk menambah wawasan dan sebagai sarana ilmu pengetahuan yang diperoleh saat di bangku kuliah terhadap sebuah masalah perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari tiga bab, antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, ketiga bab tersebut adalah sebagai berikut:

- Bab I : Pendahuluan, bab ini meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- Bab II : Landasan teori, bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.
- Bab III : Metode penelitian, bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, tehnik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.
- Bab IV : Hasil penelitian dan pembahasan, bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan.
- Bab V : Penutup, bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi daftar pustaka, daftar riwayat hidup dan lampiran-lampiran.