

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini dalam mengelola sumber daya manusia khususnya diperusahaan telah menunjukkan bahwa kegiatan pada masa lalu mempunyai banyak kelemahan. Kelemahan-kelemahan tersebut pada umumnya bersifat fundamental sehingga sebagian besar harus disesuaikan yang menempatkan perbaikan dan penyempurnaan menjadi sesuatu yang baru yang disebut dengan “manajemen sumber daya manusia”. Sifat yang paling mendasar pada kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang lama tidak terarah pada usaha mendayagunakan manusia mewujudkan eksistensi organisasi/perusahaan yang kompetitif.

Pada pendekatan yang baru menempatkan antara karyawan dan perusahaan menempatkan posisi yang sejajar sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam mewujudkan eksistensi organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan.¹

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya mementau segala kegiatan operasionalnya. Sebuah

¹ Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), 75.

pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan, hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi kerja dalam diri mereka menurun dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan.² Oleh karena itu, Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi yang sangat perlu diperhatikan.

Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan faktor penting untuk membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³ Peran utama seorang pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk secara sukarela mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin menciptakan visi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai visi tersebut dan memperluas diri mereka di luar kapabilitas normalnya.⁴

Kepemimpinan yang baik dalam bisnis adalah kepemimpinan yang beretika. Etika adalah ilmu normatif penuntun manusia, yang memberi perintah bagi kita apa yang harus kita kerjakan dalam batas-batas sebagai manusia.⁵ Seperti yang diterapkan dalam PT. Selok Jaya yang di pimpin oleh bapak Sutomo yang menerapkan gaya kepemimpinan secara kekeluargaan dengan pedoman bahwa jika tidak ada hubungan baik antara karyawan dan atasan maka, perusahaan tidak akan berjalan dengan efektif serta efisien dan tidak memberi batasan antara karyawan dengan atasan sehingga karyawan merasa dihargai, diperlakukan sama, dan diakui keberadaanya.

² Sari Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta," *Jurnal Nominal*, Vol. 1, No. 1 (2012): 2.

³ Wibowo dan M. Phil, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2016), 280.

⁴ Wibowo dan M. Phil, *Perilaku Dalam Organisasi*, 280.

⁵ Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, 139.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang. Untuk itu seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan.⁶

Selain faktor gaya kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para pegawainya. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja

⁶ Sari Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta," 3.

karyawan di banding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan.⁷

Kompensasi juga merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: Sistem waktu dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem Hasil (Output) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Pemberian kompensasi yang ada di PT. Selok Jaya diantaranya yaitu Tunjangan Hari Raya (THR), Peralatan mandi setiap akhir bulan, BPJS, Beras 5 (lima) kilogram bagi yang kerja 1 (satu) bulan penuh, dan lain sebagainya. Itu adalah sebagian kompensasi yang ada di PT. Selok Jaya. Karena sistemnya secara kekeluargaan maka pemberian kompensasi adalah dengan memahami apa yang diperlukan dan dibutuhkan oleh karyawan, dengan begitu karyawan akan timbul rasa semangat untuk melaksanakan tugasnya masing-masing.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁸

⁷ Tria Mondiani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang," *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1 No. 1, (2012): 47.

⁸ Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda," *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1 No. 1 (2013), 42- 43.

Orang yang termotivasi siap bertindak. *Bagaimana* ia bertindak dipengaruhi oleh pandangannya tentang situasi.⁹ Motivasi menjadi hal yang paling penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan akan berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.¹⁰

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.¹¹ Oleh sebab itu, dalam PT. Selok Jaya memberikan kebebasan dan kepercayaan kepada karyawan untuk ikut andil dalam melakukan pekerjaan dan juga menganggap bahwa dalam PT. Selok Jaya itu tidak ada namanya atasan dan bawahan tetapi semua adalah pemilik perusahaan. Apabila pekerjaan berjalan dengan baik maka perusahaan akan berkembang. Jika perusahaan berkembang maka dampaknya juga kepada karyawan begitu juga sebaliknya. Jadi tidak ada unsur paksaan bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan begitu, karyawan akan merasa memiliki hak akan perusahaan dan diakui keberadaan juga prestasinya, sehingga timbul dorongan dalam diri mereka dari kepercayaan yang telah diberikan untuk melakukan

⁹ Philip Kotler dan Kevin Kane Keller, *Manajemen Pemasaran*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 179.

¹⁰ Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama," *AGORA*, Vol. 3 No. 2 (2015), 37.

¹¹ Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih, "Pengaruh kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi," *The Indonesian Accounting Review*, Vol. 2 No. 2 (2012), 216.

pekerjaan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Selok Jaya?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Selok Jaya?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Selok Jaya?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: dapat memberikan sumbangan penelitian dalam meningkatkan keberhasilan usaha.
2. Bagi akademis: dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan masalah yang sama tetapi objek yang berbeda.
3. Bagi penulis: sebagai sarana dalam menghasilkan suatu karya ilmiah yang baik serta menambah wawasan baru.

4. Bagi pembaca: dapat memberikan informasi dan gambaran mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal dimaksudkan untuk memberikan gambaran dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Dalam bagian awal ini, terdiri dari : halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan, pernyataan asli, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Dalam bagian isi terdiri dari 5 (lima) bab dan setiap bab terdiri beberapa sub bab yaitu:

Bab I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: KERANGKA TEORI

Dalam bab ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Selok Jaya. Kajian teori ini mencakup tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

Bab III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, subjek penelitian, Sumber data, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan teknik analisis data.

Bab IV: HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian, dan analisis dari hasil penelitian.

Bab V: PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, saran, dan penutup.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini terdiri dari daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis, dan lampiran-lampiran.

