

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor utama dan terpenting dalam perkembangan sebuah bisnis ataupun usaha. Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam mewujudkan tujuan maupun cita-cita perusahaan itu sendiri. Agar mencapai tujuan perusahaan berjalan dengan baik maka sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut harus dapat dikelola dengan baik dan benar agar dapat menciptakan nilai tambah untuk perusahaan . dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi terdapat pihak –pihak yang mempunyai kepentingan untuk membangun dan mempertahankan usaha dalam pasar dan lingkungan yang cepat berubah .

Menejemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kopetitif. Organisasi yang berhasil, akan menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi..

Karyawan adalah pihak yang berada dari menejemen puncak sampai tingkat yang paling bawah. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan yang

dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi.<sup>1</sup>

Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Kepemimpinan ini akan timbul apabila ada orang yang mempengaruhi, orang yang mengakhiri, dan mengarahkan akan terciptanya suatu tujuan. Sehingga dapat dikatakan seorang disebut pemimpin apabila orang tersebut dapat mengakhiri orang lain untuk mencapai tujuan meskipun tidak ada ikatan yang formal dengan suatu organisasi.

Peran pemimpin dalam kehidupan berorganisasi sangat dibutuhkan karena tiada organisasi tanpa pemimpin, jika boleh diibaratkan organisasi itu tanpa kepala. Dalam kenyataannya seorang pemimpin harus dapat memberikan semangat dan motivasi kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Agar para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka.

Menurut Sutrisno kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.. Peran kepemimpinan atas dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara, yaitu : (1) pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawan, secara husus tujuan dan sasaran dan kinerja mereka, (2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, (3) pemimpin mengemukakan kinerja dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, (4) pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan (5)

---

<sup>1</sup> Ferina Sukmawati, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Di Pt Pertamina Persero Umps III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 2, No.3,2008),176.

pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.<sup>2</sup>

Pemberian bonus sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, Besarnya balas jasa yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau bonus yang akan diterimanya. bonus inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya bonus mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarga. Jika bonus yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi dan statusnya semakin baik. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik pula.<sup>3</sup>

Sebuah perusahaan, kinerja karyawan dituntut dalam upaya memajukan organisasi perusahaan tersebut. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah kinerja yang baik. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada aspek fisik seperti peralatan modern, sara dan prasara yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. bonus memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi

---

<sup>2</sup> Agung Roscahyo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah sidoarjo*, (Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Vol. 2 No. 12, 2013),2.

<sup>3</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Radjagrafindo Persada, 2012), 106.

kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Suatu instansi atau perusahaan harus dapat menentukan system kompensasi yang sesuai dengan kemampuannya. Supaya karyawan yakin dan mengerti bahwa apa yang mereka terima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan menurun. Tujuan pemberian bonus antara lain adalah : (a) ikatan kerjasama. Dengan pemberian bonus terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. (b) kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. (c) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, menejer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. (d) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.<sup>4</sup> Memberikan kompensasi kepada karyawan profesional bukan pengawasan seperti insinyur dan ilmuwan menyajikan permasalahan yang unik. Seperti menekankan kreativitas dan pemecahan masalah, factor yang dapat dikompensasikan tidak dapat dibandingkan atau di ukur dengan mudah. Pengusaha dapat menggunakan evaluasi

---

<sup>4</sup> Nova Riana, Khoirul fajri, Karin Alsyauami, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung*, (Tourism Scientific Journal, Vol.2 No 1,2016), 2.

pekerjaan untuk pekerjaan provisional. Faktor yang dapat dikompensasikan disini cenderung untuk berfokus pada pemecahan masalah, kreativitas, cakupan pekerjaan dan pengetahuan dan keahlian teknis. Namun pada prakteknya, perusahaan jarang menggunakan evaluasi pekerjaan tradisional untuk pekerjaan profesional, karena begitu sulit untuk mengukur faktor yang membuat sebuah perubahan dalam pekerjaan profesional.

Sebagian besar pengusaha menggunakan pendekatan pemberian harga pasar. Mereka memberikan harga pekerjaan profesional dipasar sebaik yang mereka bisa, untuk membuat nilai untuk nilai ukur. Kemudian mereka menggolongkan pekerjaan tolak ukur dan pekerjaan profesional mereka menjadi sebuah struktur gaji. Setiap disiplin profesional biasanya memiliki empat hingga enam level tingkatan, yang masing-masing memiliki kisaran gaji yang luas. Ini membantu pengusaha untuk tetap kompetitif saat memberikan penawaran kepada profesional yang keterampilan dan pencapaiannya sangat luas, yang secara harfiah memiliki memiliki pekerjaan global.<sup>5</sup>

Selain pemberian bonus suatu organisasi perusahaan juga harus menerapkan pemberdayaan terhadap karyawan. Tentu pemberian kompensasi secara efektif dan pemberdayaan karyawan secara relistis menuntut peningkatan pengetahuan, keterampilan dan hubungan interpersonal yang serasi antar seorang karyawan dengan karyawan lain. Dengan begitu karyawan akan lebih nyaman dan merasa di butuhkan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan ingin diberdayakan yang berarti bahwa mereka tidak mau lagi hanya sebagai salah satu alat produksi semata melaikan ikut serta dalam suara yang menentukan dalam pengelolaan organisasi dimana mereka berkarya. Meningkatkan moral dan mutu yang

---

<sup>5</sup> Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pt Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta, 2003, Hlm.94-95.



pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Keberadaan karyawan didalam suatu perusahaan menempatin posisi penting karena berfungsi mempertahankan keberlangsungan pertumbuhan perusahaan. Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Putu Choir Suryadewi, I Ketut Dunia, Naswan Suharsono memberdayakan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dan rangka melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan. Pemberdayaan karyawan menjadi suatu hal yang penting karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat dan tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai sara untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan.<sup>6</sup> Pemberdayaan karyawan menjadi suatu hal yang penting karena didalam menghadapi era persaingan dan pelayanan. Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusiannya. Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagi sara untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan.

Berdasarkan dari pengertian diatas, GAP atau permasalahannya adalah bahwa kinerja karyawan yang ada di peternakan ayam pedaging *Andi Ardiyanto Daren*, kadang masih belum memenuhi target yang telah

---

<sup>6</sup>Putu Chori Suryadewi, I Ketut Dunia, Naswan Suharsono, *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bali Segara Nusantara*, Vol. 4 No. 1, 2014), 2.

ditentukan hal tersebut dapat dilihat dari priode pertama tahun 2017 peternakan hanya mampu memanen ayam sebesar 42.000. padahal perusahaan menargetkan dapat panen ayam dalam satu priode sebesar 43.500. kepemimpinan yang dilakukan oleh peternakan ayam pedaging *Andi Ardiyanto Daren* yang adea saat ini cukup baik. Pemimpin sudah memberikan pengarahannya dan memaksimalkan komunikasi kepada karyawan agar lebih saling terbuka sehingga dapat mendukung satu sama lain antara pemimpin dan karyawan. Namun dalam kenyataan hal tersebut belum mampu mengatasi masalah berkurangnya tenaga kerja yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan ikut menurun. Sedangkan bonus karyawan *Andi Ardiyanto Daren* ini sudah cukup baik yang didalam usaha peternakan ayam tersebut maupun yang diluar perusahaan. Pemimpin selalu meminta pendapat pada karyawan mengenai operasional perusahaan. Akan tetapi proses tersebut belum berjalan sesuai dengan yang diinginkan, karena sebagian karyawan belum bersedia dalam proses tersebut.

Selain kepemimpinan dan pemberian bonus dan pemberdayaan karyawan juga sudah dilakukan oleh peternakan ayam pedaging *Andi Daren*. Pemimpin perusahaan memberikan pemberdayaan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat membangun karirnya keposisi yang lebih tinggi dan juga memberikan kompensasi kepada karyawan. Tetapi karyawan yang ada dipeternakan ayam *Andi Daren* ini sering keluar masuk sehingga mengakibatkan kekosongan posisi. Pada tahun 2018 karyawan berjumlah 45 orang setelah itu berkurang menjadi 40 karyawan dan terdapat penambahan pegawai, sehingga karyawan berjumlah 42 karyawan. Sulitnya mencari karyawan yang berkompeten dan yang benar-benar kerja yang berkompeten membuat pengusaha peternakan ayam bingung dalam mencari karyawan.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Hasil observasi awal penelitian dilapangan, 2018.

Melihat kondisi tersebut, kepemimpinan, kompensasi, pemberdayaan karyawan menjadi hal yang positif bagi keberlangsungan peternakan. Target-target yang baru yang lahir setelah adanya pencapaian-pencapaian harus selalu melibatkan seluruh komponen sumber daya manusia didalam perusahaan. Karena pencapaian selanjutnya tidak mungkin berhasil tanpa karyawan-karyawan yang tumbuh berkembang juga sejalan dengan kesuksesan perusahaan. Bertolak pada uraian tersebut diatas. Maka dalam penulis mengambil judul:

**“Pengaruh Kepemimpinan, Pemberian Bonus dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Peternakan Ayam Pedaging Di Desa Daren Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara)”**.

#### **B. Batasan Penelitian**

Dalam batasan masalah sangatlah penting agar masalah utama dan objek yang diteliti bisa dicapai tanpa dicampuri dengan masalah lain yang akan muncul. Fokus penelitian merupakan suatu yang akan diteliti dengan metode penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah: Penelitian terbatas pada:

1. Objek penelitian adalah peternakan ayam pedaging Andi Ardiyanto di desa Daren Nalumsari Jepara.
2. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada peternakan ayam pedaging Andi Ardiyanto di desa Daren Nalumsari Jepara.
3. Pemberian bonus kinerja karyawan pada peternakan ayam pedaging Andi Ardiyanto di desa Daren Nalumsari Jepara.
4. Kepemimpinan, pemberian bonus dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada peternakan ayam pedaging Andi Ardiyanto di desa Daren Nalumsari Jepara.



### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka masalah yang diidentifikasi adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di peternakan ayam pedaging Andi Ardiyanto Daren Nalumsari Jepara?
2. Bagaimana pengaruh pemberian bonus terhadap kinerja karyawan di peternakan ayam pedaging Andi Ardiyanto Daren Nalumsari Jepara?
3. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan di peternakan ayam pedaging Andi Ardiyanto Daren Nalumsari Jepara?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan pemberian bonus dan pemberdayaan karyawan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan di peternakan ayam pedaging Andi Ardiyanto Daren Nalumsari Jepara?

### D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di peternakan ayam pedaging Andi Ardiyanto Daren Nalumsari Jepara
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh pemberian bonus karyawan di peternakan ayam pedaging Andi Ardiyanto Daren Nalumsari Jepara
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh pemberdayaan karyawan di peternakan ayam pedaging Andi Ardiyanto Daren Nalumsari Jepara
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan pemberian kompensasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan di peternakan ayam pedaging Andi Ardiyanto Daren Nalumsari Jepara.

### E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi akademisi

- a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kepemimpinan, pemberian kompensasi dan pemberdayaan karyawan.
  - b. Peneliti ini diharapkan dapat membantu melatih berfikir secara ilmiah dan rasional
  - c. Sebagai sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang berhubungan atau sama dimasa mendatang.
2. Manfaat bagi praktisi
- a. Dapat memberikan masukan bagi Bapak Andi Ardiyanto dalam meningkatkan kinerja karyawan pada peternakan ayam pedaging di Desa Daren Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan isi dari skripsi ini, penulis akan mendeskripsikan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

### **1. Bagian Awal**

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi dan halaman abstrak.

### **2. Bagian isi**

Bagian isi ini terdiri dari beberapa bab yaitu:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, batasan penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II: KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan landasan teori tentang kepemimpinan yang meliputi definisi kepemimpinan, gaya kepemimpinan. Sedangkan

pemberian bonus menjelaskan tentang defenisi pemberian upah agar lebih termotivasi dalam bekerja, mendorong agar karyawan giat bekerja. Selain itu dalam pemberdayaan karyawan pembahasan meliputi definisi pemberdayaan karyawan, model pemberdayaan karyawan, manfaat pemberdayaan sumber daya manusia, teknik membangun pemberdayaan karyawan dan pemberdayaan karyawan dalam perspektif islam. Dalam kinerja karyawan juga dinahas mengenai pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor mempengaruhi kinerja, penilaian kerja, evaluasi kerja, dan kinerja dalam prespektif islam. Definisi dan menjelaskanyang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, lokasi penelitian, populasi dan sample penelitian, variable dan definisi operasional, teknik pengambilan data, uji keabsahan data, uji asumsi klasik dan metode analisis data.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Pemberian Bonus dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Peternakan Ayam Pedaging Andi Ardiyanto Daren Nalumasi Jepara dan analisis penelitian.

### **BAB V: PENUTUP**

Bab ini meliputi simpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

### **3. Bagian Akhir**

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka dan lampiran-lampira