

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Dunia bisnis di jaman sekarang ini perkembangannya semakin cepat. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kemajuan iptek yang semakin pesat. Melihat situasi dan kondisi saat ini, perusahaan-perusahaan pun terus berbenah dan memperbaiki diri untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Sumber daya manusia yang baik juga berperan penting dalam mendorong perusahaan untuk semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik.

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki, yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.<sup>1</sup> Seorang pemimpin mempunyai cara dalam mempengaruhi perilaku orang lain yang disebut gaya kepemimpinan. Dari bermacam-macam gaya kepemimpinan dapat diambil manfaatnya untuk digunakan sebagai pedoman bagi pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 1

<sup>2</sup> *Ibid.*, hal. 122

Menurut Ernie dan Kurniawan (2005:255) kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.<sup>3</sup> Tentu saja pemimpin juga berperan penting dalam mengarahkan serta membimbing karyawan dalam melakukan tugasnya. Hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja suatu organisasi dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Moehariono (2012:95) mengungkapkan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.<sup>4</sup> Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan sangat mempengaruhi seperti apa dan bagaimana produktivitas perusahaan tersebut. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu mengorganisir setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan dengan baik, karyawan akan mampu bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, perusahaan dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah akan menghasilkan output yang kurang maksimal. Sedangkan karyawan yang baik juga memerlukan seorang pemimpin yang baik pula yang mampu menggerakkan karyawan-karyawannya.

Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja karyawan yang baik. Rendahnya kualitas sumber daya manusia akan berdampak pada produktivitas perusahaan, salah satu penyebab turunnya produktivitas di pengaruhi oleh semangat kerja karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dibutuhkan pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan seorang

---

<sup>3</sup> Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan saefullah, *Pengantar manajemen*, Kencana, Jakarta, 2005, hal., 255

<sup>4</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hal.,95

pemimpin untuk memotivasi karyawannya ialah menggunakan kompensasi.

Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.<sup>5</sup> Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan ketrampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.<sup>6</sup>

Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat, baik dari aspek jumlah maupun waktunya, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Apalagi para karyawan yang tergolong potensial (mempunyai talenta dan keterampilan lebih dibanding yang lain), akan dapat mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu.<sup>7</sup> Apabila dikaitkan dengan teori pengharapan (*motivation expectation theory*), maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan memotivasi karyawan, sebab dalam teori pengharapan dikatakan bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila karyawan merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Penilaian yang baik akan diwujudkan dengan penghargaan yang akan diperoleh dari organisasi/perusahaan.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 1

<sup>6</sup> *Ibid.*, hal. 3

<sup>7</sup> *Ibid.*, hal. 28

<sup>8</sup> Moehariono, *Op.Cit.*, hal. 268

Teori harapan yang dikembangkan oleh Vroom dalam Surya Dharma menyatakan bahwa agar dapat meningkatkan motivasi untuk menunjukkan kinerja tinggi, karyawan harus:

1. Merasa mampu mengubah perilaku mereka.
2. Merasa yakin bahwa perubahan perilaku mereka dapat menghasilkan imbalan.
3. Memberikan nilai imbalan yang memadai sehingga membawa perubahan perilaku.<sup>9</sup>

Demikian pula perusahaan Zaky's Collection sadar untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi kepuasan konsumen. Dengan pemberian kompensasi yang dianggap telah cukup dan kepemimpinan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan. Akan tetapi pada akhir-akhir tahun 2015 perusahaan Zaky's Collection mengalami penurunan produktifitas. Produktifitas disini dapat dilihat dari hasil atau *out put* dari perusahaan Zaky's Collection yang menurun. Selain dari itu penurunan produktifitas perusahaan ini disertai pula dengan banyaknya produk di pasaran yang dikembalikan ke perusahaan (*return*). Adapun jumlah *output* yang dihasilkan dan jumlah *return* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1 jumlah *output* dan *return* per tahun

Tahun	Output	<i>Return</i> (dalam persen)	<i>Return</i>
2013	125.000 potong	5%	6.250 potong
2014	110.000 potong	5%	5.500 potong
2015	100.000 potong	6%	6.000 potong

Sumber: Zaky's Collection

Dari tabel di atas dapat dilihat pada tahun 2013 perusahaan Zaky's Collection dapat memproduksi 125.000 potong akan tetapi pada tahun 2014 mengalami penurunan produktifitas menjadi 110.000 potong. Begitu juga tahun berikutnya perusahaan masih mengalami penurunan

<sup>9</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005, hal. 36-37

produktifitas menjadi 100.000 potong. Selain itu penurunan produktifitas perusahaan juga dapat dilihat dari persentase *return* (produk yang dikembalikan) yang meningkat dari tahun 2013 sampai 2015. Adapun jumlah produk yang di kembalikan pada tahun 2013 berjumlah 6.250 potong, pada tahun 2014 berjumlah 5.500 potong, dan tahun 2015 berjumlah 6.000 potong.

Berdasarkan pada masalah tersebut peneliti akan mencoba mengungkapkan bagaimana besarnya **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Zacky's Collection)** yang bertempat di Jepang Pakis, Dukuh Krajak Kidul RT.03/04, Gang Sido Rukun No. 36 Kecamatan Jati, Kudus.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Zaky's collection.
2. Kompensasi terhadap kinerja karyawan Zaky's collection.
3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Zaky's collection.

#### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis.

Untuk mengembangkan wawasan keilmuan dan menambah pengetahuan tentang Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan pihak manajemen perusahaan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan isi dari skripsi ini, maka 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:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi tentang teori yang mendasari pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap

kinerja karyawan, kajian penelitian terdahulu, kerangka berfikir serta pengembangan hipotesis.

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

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian dan analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan, saran-saran dan penutup.

### **3. Bagian Akhir**

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis dan lampiran-lampiran.

