

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana diketahui bahwa setiap organisasi, baik yang bergerak dalam bidang bisnis maupun nonbisnis memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memperoleh hasil yang sesuai yang direncanakan. Sumber daya yang dikelola adalah pekerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia, mesin, material, uang, dan informasi. Faktor pekerja sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting diantara faktor-faktor produksi lain dalam organisasi karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Para pekerja atau karyawan tidak dapat dan tidak boleh disamakan dengan alat atau mesin pabrik karena para pekerja adalah manusia yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Kemampuan menarik dan mempertahankan karyawan yang cakap merupakan kebutuhan prasyarat bagi sukses perusahaan. Reputasi perusahaan adalah unsur pokok yang tercermin pada kemampuan perusahaan untuk memuaskan kebutuhan jangka panjang para karyawannya. ini ditentukan oleh kebijaksanaan kompensasi, perhatian terhadap kesejahteraan karyawannya. Di samping itu masih langkanya karyawan yang terampil dan berpengalaman menyulitkan kegiatan

pengadaan. Perusahaan harus berebut atau bersaing untuk mendapatkan karyawan yang “*qualified*”. Padahal karyawan ahli atau spesialis di bidang tertentu kebanyakan tidak bersedia ditempatkan disembarang lokasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menawarkan kebijaksanaan kompensasi yang impresif.

Kenyataan sering ditemukan bahwa dalam keadaan syarat-syarat kerja sudah terpenuhi, prestasi kerja karyawan, prestasi kerja karyawan dirasakan masih terlalu rendah. Bahkan selalu mencari alasan bahwa prestasi kerja karyawan yang rendah karena ketidakpuasan karyawan atau hubungan dengan para manajer mereka kurang harmonis sehingga sering terjadi *miss communication*. Sebagian besar orang menafsirkan atau memandang bahwa keadaan yang tidak memuaskan disebabkan oleh upah atau gaji yang rendah. Pandangan itu memang benar dan kondisi kerja besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

Berbagai sistem nilai dan norma yang dianut oleh para manajer dan karyawan yang berbeda juga merupakan kendala yang juga harus dihadapi manajer. Pengetahuan nilai-nilai atau norma-norma kelompok kerja dapat membantu departemen personalia memecahkan berbagai bentuk konflik yang dihadapi oleh karyawan. Perbedaan sifat antara para karyawan dan pemimpin mereka juga dapat mempengaruhi produktivitas mereka. Bahkan antar sesama karyawan dalam satu departemen. Pemimpin harus mempunyai strategi-strategi dan mengetahui seluk beluk karyawan yang

dihadapi agar tidak mengganggu produktivitas kerja mereka agar tidak merugikan perusahaan.

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini dapat dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

Gedung, mesin, peralatan, dan teknologi dapat dibeli untuk membangun suatu pabrik dan menjalankan perusahaan, tetapi semangat untuk bekerja dengan kemauan untuk berhasil dan menghasilkan tidak dapat dibeli atau disewa walaupun dengan penawaran yang tinggi. Memang paksaan, ancaman, atau deraan yang amat kejam dapat memaksa dan meneka karyawan untuk bekerja keras, tetapi tanp disertai dengan kemauan sendiri, tentu hasilnya akan berbeda, apalagi untuk jangka panjang. Berdasarkan hal itu maka manajemen perusahaan harus memahami karakteristik karyawan dengan baik. Adapun diantara karakteristik karyawan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain adalah pengalaman kerja, ingkat pendidikan, dan tingkat pendapatan.

Pengalaman kerja yang cukup sesuai dibidangnya akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Mereka akan lebih cepat mengenal dan beradaptasi terhadap bidang kerja yang diembannya. Factor lain yang menentukan tingkay prestasi kerja adalah tingkat pendidikan

sesorang dimana pendidikan adalah suatu pengalaman yang memberikan pengertian. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pekerja atau karyawan akan dapat menyesuaikan dan semakin berkembang kedewasaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan adalah kompensasi atau imbalan jasa yang diterima karyawan. Kompensasi atau imbalan jasa merupakan salah satu factor yang menjadi penggerak dan motivasi para karyawan untuk lebih giat bekerja. Kedua faktor tersebut kepemimpinan dan kompensasi secara signifikan akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan kita dalam sebuah perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepemimpinan. Seorang manajer adalah seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain. Seseorang yang di dalam menjalankan pekerjaannya, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, menggunakan bantuan orang lain. Dengan demikian perlu memimpin para karyawan. Tidak setiap orang yang ditunjuk menjadi seorang pemimpin bias menjalankan pekerjaannya dengan baik. Tidak setiap pemimpin bias menjadi pemimpin yang baik.

Dengan demikian timbul pertanyaan ; mengapa seseorang bias menjadi seorang pemimpin, sedangkan orang lain tidak ? kalau demikian, apakah seorang pemimpin itu mempunyai pembawaan sejak lahir, ataukah bias dibentuk lewat latihan, pendidikan, atau apapun namanya ?

Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul
**“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. ERLANGGA
MAHAMERU CABANG SURAKARTA”.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh antara pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan PT Erlangga Mahameru cabang Surakarta?
- b. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT Erlangga Mahameru cabang Surakarta?
- c. Manakah diantara pemberian kompensasi dengan perilaku kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Erlangga Mahameru Cabang Surakarta?
- d. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Erlangga Mahameru Cabang Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Erlangga Mahameru Cabang Surakarta.
- b. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Erlangga Mahameru Cabang Surakarta.
- c. Untuk mengetahui variabel manakah diantara pemberian kompensasi dan kepemimpinan yg paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Erlangga Mahameru Cabang Surakarta.
- d. Untuk mengetahui ada pengaruh jika kedua variabel tersebut digabungkan dan divariasikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Erlangga Mahameru Cabang Surakarta

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kegunaan sebagai berikut :

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dalam keadaan nyata.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dimasa yang akan datang.

c. Bagi orang lain atau lembaga

Hasil penelitian dapat mendukung pelaksanaan program pengembangan keilmuan bagi masyarakat dan untuk para peneliti selanjutnya dapat dikembangkan lagi.

E. Sistematika Penelitian

Untuk dapat memberikan gambaran mengenai isi dari skripsi ini, maka peneliti akan menguraikan secara singkat dari bab-bab yang ada, yaitu:

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini akan di uraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini akan di bahas tentang masalah kompensasi, kepemimpinan, prestasi kerja dan pengaruh kedua variabel dependen terhadap variabel independen.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini memuat uraian mengenai kerangka pemikiran, definisi operasional variabel (indikator variabel), review penelitian terdahulu, hipotesis, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi, sampel dan sampling dan alat analisis data.

BAB IV Analisis Data dan Interpretasi

Berisi analisis data , interpretasi data pembahasan.

BAB V Penutup

Bab penutup ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran.