

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Persaingan usaha antara beberapa unit bisnis sudah semakin kompleks, sehingga diperlukan satu kekuatan sebagai pendukung perusahaan guna memenangkan persaingan di pasar, dukungan yang sangat besar kepada karyawan memberikan kontribusi pada kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal terbesar di dalam perusahaan, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia hal yang paling utama guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Agar perusahaan tetap esis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasi yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memeberikan hasil yang optimal.

Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja ( *job performance*) yang tinggi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya. Disisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga ketrampilan para karyawan dapat dipelihara dan ditingkatkan.

Imbalan atau gaji adalah pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasi yang telah diberikan oleh pegawai kepada organisasi (Ramlan Ruvendi,2005). Dalam penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa gaji atau imbalan berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan atau kepuasan kerja, dengan gaji yang diberikan kepada karyawan maka karyawan memberikan hasil kinerja yang maksimal.

Berkerja pada suatu perusahaan atau organisasi dengan memperoleh gaji atau imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan berkerja pada perusahaan atau organisasi itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang material seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual, besarnya gaji yang diterima oleh karyawan di hitung dari pada saat pertama kali mereka masuk atau bergabung dengan perusahaan atau intasi yang bulanya sama jumlahnya. Lawler (1990) pada lum et.al (1998) mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidak puasan atas gaji seorang merupakan suatu fungsi perasaan seseorang apa yang seharusnya diteriama dengan berapa banyaknya gaji yang sebenarnya diterima. Ketidak puasan atas gaji seseoarang merupakan hal yang biasa, diketahui tingkat kepuasan rendah atas gaji yang dibandingkan dengan komponen pekerjaan lainnya dapat diantisifasi.

Faktor motivasi kerja juga nmempunyai faktor terbesar kedua yang mempengaruhi kinerja, karena adanya tugas-tugas yang menarik memberikan suatu tantangan kepada mereka untuk menjalankan tugas, tanggung jawab dan

tugas yang harus diselesaikan. Hal ini akan mendorong para pegawai untuk menambah semangat kerja sehingga pegawai memberikan suatu hasil yang maksimal bagi intasi tersebut (Suparmi,2010).

Motivasi kerja karyawan perlu dicermati secara sistimatis perkembangannya dan juga memerlukan perhatian dari atasan perusahaan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan dan jika motivasi kerja karyawan tidak diperhatikan, maka kinerja karyawan akan menurun.

Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong karyawan akan bekerja secara maksimal dan bukan hanya kemampuan umum mendasar dari setiap pribadinya seperti halnya kemampuan intelektual dan fisik belaka, kemampuan karyawan tersebut tidak lepas dari sejumlah potensi atau keunggulan pribadi yang dimiliki karyawan saat itu seperti : usia, jenis kelamin, tingkat intelegensia, tingkat pendidikan latar belakang dan keahlian yang dikuasai, pengetahuan dan tingkat kerja mereka. Menurut Suparmi (2010) dan Hidayat (2007) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan.

Faktor kepemimpinan merupakan faktor terbesar dalam mempengaruhi kinerja pegawai, kondisi ini menandakan bahwa pegawai dalam menyelesaikan tugas membutuhkan peranan pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik dapat meluangkan waktu mendengarkan anggota kelompoknya, bisa menugaskan bawahannya untuk menjalankan tugas-tugas serta dapat mengajak pegawai

untuk mematuhi aturan-aturan yang berlaku sehingga bisa mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para pegawai atau bawahan. Para pegawai atau bawahan harus memiliki kemampuan untuk menerima arahan dari pemimpin, seorang pemimpin harus benar-benar mengenal pegawai, memahami kesepakatan dengan para pegawai, memberi contoh yang baik, berupaya agar semua pegawai menginginkan adanya kesatuan, inisiatif dan kesetiaan (Suparmi, 2010).

Pemimpin yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam bisnis, pemerintah, dan pada organisasi serta kelompok yang menciptakan pola hidup, bekerja, bermain, karena pemimpin mempunyai fungsi sebagai penggerak atau dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana dan sarana yang disiapkan. Sebab pemimpin mengarahkan organisasi dan juga memberi contoh perilaku terhadap para pegawai peranan pemimpin sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi (Mas'ud 2004 : 37 ).

Menurut Suparni (2010), Biatna Dulbert Tampubolon (2008) dan Ramlan Ruvendi (2005) Kepemimpinan bagian dari kinerja karyawan, Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tidak terkecuali juga PT. Dan Liris KONVEKSI IV Sukoharjo, perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang banyak dan berbeda karakteristik dan kemampuan yang berbeda. Dengan adanya balas jasa seperti

gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerjanya memberikan suatu motivasi tersendiri yang timbul dari diri karyawan untuk menciptakan suatu kinerja yang tinggi. Itu belum cukup untuk menimbulkan suatu kinerja yang tinggi selain itu ada faktor lain seperti kepemimpinan, bagaimana sikap pemimpin dapat menimbulkan atau mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki para bawahannya dan sikap antar karyawan, apabila keduanya sudah dilakukan dengan baik maka motivasi pada diri karyawan akan timbul dengan sendirinya karena mereka bekerja dengan rasa nyaman dan imbalan atau gaji yang diterimanya sesuai dengan kinerja mereka.

Dengan demikian saya mencoba untuk menyusun laporan ini agar mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh kepada kinerja karyawan Di PT. DAN LIRIS dengan judul **”PENGARUH GAJI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAN LIRIS DIVISI GARMENT KONVEKSI IV SUKOHARJO”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Semua perusahaan menghendaki kemajuan dan di setiap usahanya. Dalam upaya mencapai kemajuan sering di jumpai kendala, kendala tersebut berupa kinerja karyawan yang kurang memuaskan bagi perusahaan. Juga semua kegiatan dituntut untuk bergerak secara cepat, cepat dan efektif

Berikut ini permasalahan yang timbul pada saat kinerja karyawan menurun pada PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo adalah

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo?
4. Variabel manakah yang memberi pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan yang harus dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo.
3. Menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo.
4. Untuk mengetahui variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Dengan diadakan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik pihak akademi, instansi maupun mahasiswa. Manfaat tersebut antara lain:

1. Manfaat bagi akademik,

Bagi akademik secara tidak langsung melaksanakan fungsinya sebagai dimensi intelektual yaitu pengabdian kepada masyarakat.

2. Manfaat bagi instansi,

Dapat memanfaatkan hasil dari sistem yang telah dibuat untuk lebih mendayagunakan potensi instansi sehingga dapat mengoptimalkan kerja khususnya meningkatkan kinerja karyawan PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo.

3. Manfaat bagi Mahasiswa,

Dapat merealisasikan teori-teori yang telah diperoleh selama berada dibangku kuliah kedalam usaha kerja nyata. Di samping itu, mahasiswa dapat menyumbangkan pemikiran untuk lebih mendayagunakan potensi instansi sehingga didapat suatu hasil yang lebih optimal.

#### **E. SISTEMATIKA SKRIPSI**

Dalam penelitian akan disajikan sistematika sedemikian rupa sehingga apa yang penulis kemukakan diharapkan mudah untuk dipahami.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penyusunan skripsi.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang uraian teoritis dari hasil studi pustaka dan uraian ini akan digunakan sebagai dasar pengolahan data yang diperoleh dari perusahaan dan diakhiri dengan batasan masalah yang menjadi pedoman bagi penulis untuk melakukan penelitian tersebut.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, subyek dan obyek penelitian, teknik pengumpulan data, hipotesis, validitas dan reliabilitas, populasi dan sampel, data yang dibutuhkan dan teknik analisis data.

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data dan pembahasan data.

## **BAB V PENUTUP**

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang terdapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.