

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut penelitian Winanti (2008), kinerja karyawan adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok unit kerja atau organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis

kerja. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kompensasi perlu diberikan untuk setiap hasil kerja karyawan berdasarkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi secara tepat sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan karyawan pada perusahaan sangat penting bagi individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai karya atau kinerja mereka antara para karyawan itu sendiri. Mangkunegara (2005) dalam penelitian Riyadi (2011) mengatakan bahwa kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan upah.

Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Luthans (2002) dalam penelitian Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi

meskipun secara pribadi mungkin tidak disenangi. Seorang pemimpin melalui penerapan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan yang dipimpinnya dan setiap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Selain kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Ermayanti (2001) dalam penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja. Hasil studi empirik para peneliti terdahulu mengemukakan bahwa pencapaian kinerja sangat tergantung pada karyawan yang termotivasi. Motivasi penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Apabila seorang karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Slamet Riyadi (2011), penulis menggunakan variabel yang sama. Objek yang digunakan adalah PT. Asia Marco.

Berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASIA MARCO DI KABUPATEN KARANGANYAR.”

B. Pembatasan Masalah

Mengacu pada perumusan masalah tersebut maka dalam hal ini penulis hanya membatasi masalah mengenai kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Ketiga faktor inilah yang akan dijadikan batasan dalam penelitian ini.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT ASIA MARCO?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT ASIA MARCO?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT ASIA MARCO?

D. Tujuan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT ASIA MARCO.
2. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT ASIA MARCO.
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT ASIA MARCO.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan sapek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan sistematika pembahasan, penulis mengacu pada prinsip dasar metode penulisan ilmiah. Adapun sistematika dalam penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini menjelaskan latar belakang yang mendasari munculnya masalah dalam penelitian, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai tentang kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja perusahaan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan. Membahas ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam ini menguraikan hasil pengujian statistik yang digunakan dan selanjutnya dilakukan pembahasan dari hasil penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang simpulan-simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang perlu diberikan untuk penelitian selanjutnya.