

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam berjalannya suatu organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan kerja sama yang saling menguntungkan. Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya. Agar kegiatan operasi organisasi dapat berjalan dengan baik, organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai, tetapi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi meliputi imbalan financial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Ulfa, 2013).

Pegawai organisasi merupakan individu yang memiliki tujuan tertentu. Pegawai bertindak dan berperilaku didorong oleh serangkaian kebutuhan yang ada pada dalam diri mereka yang menyebabkan mereka selalu mencapainya untuk mendapatkan hasil. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan, salah satunya dengan kompensasi. Kompensasi menurut Simamora dalam keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan

produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Dalam upaya menciptakan kinerja yang baik, organisasi berupaya untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawannya baik secara rohani ataupun jasmani. Apabila semua kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka ada semangat yang kuat atau dapat membangkitkan karyawan untuk bekerja (Pratiwi:2013). Hal ini meliputi kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Dengan memberikan kompensasi, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai ataupun motivasi untuk membantu mencapai sasaran tujuan organisasi.

Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau perusahaan. Menurut Nurjanah dalam Dika (2013) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Ketika gaya kepemimpinan dibangun dan diperkuat oleh komitmen organisasi, maka kinerja pegawai diyakini dapat diwujudkan, dengan kata lain bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam mencapai kinerja yang maksimal, juga harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Hal ini dapat dilihat dari faktor motivasi yang diberikan kepada pegawai, karena

komitmen pegawai untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi yang tinggi dari pegawai yang terkait dengan pekerjaannya.

Pegawai merupakan kekayaan utama bagi organisasi atau perusahaan, yang mana mereka akan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar cintanya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan, dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, kepuasan kerja Pegawai harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan penting. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Organisasi harus menempuh beberapa cara, misalnya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar agar kompensasi yang diberikan masing-masing pegawai sesuai dengan kinerjanya (Ririvega Kasenda, 2013).

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ingin mereplikasi dari penelitian sebelumnya. Peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan pokok-pokok pemikiran tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGADAIAN CABANG SRAGEN**”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasar latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai Pegadaian Cabang Sragen?
2. Apakah terdapat gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pegadaian Cabang Sragen?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai Pegadaian Cabang Sragen.
2. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pegadaian Cabang Sragen.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi peneliti, penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pegadaian Cabang Sragen.
2. Bagi instansi yang terkait, agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja pegawai Pegadaian Cabang Sragen.
3. Bagi akademisi, penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini, maka penulis membaginya ke dalam lima bab berikut:

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

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang pengertian kompensasi dan gaya kepemimpinan ataupun penjabaran penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan pengembangan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel dan pengukuran variabel, metode analisis data.

**BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum pegawai Pegadaian Cabang Sragen, pelaksanaan penelitian meliputi pengujian kualitas data dan analisis data. Dalam bab ini juga dibahas tentang hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.