

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tak luput oleh peran sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas-tugas. Di setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas supaya perusahaan tersebut dapat berkembang dan lebih baik untuk kedepannya. Serta membutuhkan ketrampilan yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Dengan adanya sumber daya yang berkualitas diharapkan memberikan peran yang aktif bagi manajemen perusahaan seperti perencana, pelaksana maupun pengawas perusahaan. Pihak perusahaan dituntut meningkatkan sumber daya manusiannya dan juga harus terus meningkatkan kualitas manajemen agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Jika sumber daya manusianya sudah baik dan sudah terpenuhi apa yang dibutuhkannya maka kinerja pegawai dalam perusahaan akan meningkat. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan di dalam perusahaan sudah menandakan perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dalam mememanajemen sumber daya manusianya.

Kinerja karyawan sangat erat hubungannya dengan efektivitas, efisiensi dan sikap pegawai. Efektivitas berhubungan dengan ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai berdasarkan sumber-sumber daya sesuai standar yang sudah ditentukan, sedangkan efisiensi berhubungan dengan ketepatan waktu dan biaya serta hasil kerja yang dicapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu faktor manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Seorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Gaya Kepemimpinan mempunyai peran yang sentral di dalam perusahaan. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan adanya pemberian kepemimpinan kepada karyawan. Demi mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan perlu adanya membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari seorang pemimpin. Setiap pemimpin pasti memiliki pola pikir, perilaku dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda diantaranya ada gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis, dan lain sebagainya. Hal ini lah yang menjadi perbedaan antara pemimpin satu dengan yang lainnya dalam menerapkan gaya kepemimpinan di

suatu perusahaan. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab bijaksana mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi dan mengerti akan keinginan karyawan, masalah yang sedang dihadapi karyawan. Handoko (1984:298) mengemukakan kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pernyataan ini mengandung makna bahwa kepentingan menyangkut orang, pembagian wewenang dan proses mempengaruhi orang lain. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab bijaksana mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi dan mengerti akan keinginan karyawan, masalah yang sedang dihadapi karyawan dan bahkan memberikan kompensasi bagi setiap karyawannya. Dengan gaya kepemimpinan tersebut diharapkan akan mempengaruhi setiap karyawan di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan dan menunjang keberhasilan perusahaan bahkan meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Selain kepemimpinan Pada setiap perusahaan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Mangkunegara (2005:117) mengatakan karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Tingkat kehadiran karyawan juga dapat menurun seiring menurunnya kinerja karyawan, maka dari itu suatu perusahaan seharusnya memberikan penghargaan dan sistem kompensasi yang efektif dan sedapat mungkin memberi kepuasan kerja karyawan. Namun demikian paparan tersebut telah dapat menjelaskan bahwa kompensasi dan kepemimpinan adalah faktor-

faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam suatu satuan organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan dan kompensasi tersebut untuk membuat seluruh karyawan dengan segenap kekuatannya secara bersama-sama memberikan yang terbaik untuk tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Mengingat pentingnya akan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam proses kerja di suatu perusahaan, sehingga karyawan lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya secara optimal maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan textile yang mengolah bahan baku benang menjadi kain mentah (grey) yang kemudian meningkatkan jenis produksi berupa kain bercorak atau lebih dikenal dengan sebuah batik printing.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan penelitian ini mampu menjadi tambahan informasi dan referensi dalam menunjang penelitian selanjutnya serta menambah khasanah pengetahuan bagi akademisi juga mampu memberi kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

2. Bagi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat lebih memahami secara mendalam mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan sebagai aktualisasi ilmu di bangku kuliah terutama yang berkaitan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberi masukan di perusahaan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Informasi tersebut diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan dan merancang gaya kepemimpinan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian dan diuraikannya penelitian-penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang kerangka pemikiran, hipotesis, definisi operasional, data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi gambaran umum obyek yang diteliti, analisis data, pembahasan data dari analisis dan implikasi.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.