

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak tahun 2003 AFTA (Asean Free Trade Area) telah di perlakukan secara bertahap di lingkungan negara-negara ASEA. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyikapi diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengolahan sumberdaya yang efisien dan efektif yaitu sumberdaya alam maupun sumberdaya manusia. Kualitas sumberdaya manusia ditentukan oleh sistem di bidang sumberdaya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Kepemimpinan, motivasi dan kompensasi dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai faktor pendorong karyawan untuk meningkatkan potensi kerja mereka. Pada hakekatnya organisasi di jalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, sistem evaluasi kinerja manajemen yang di gunakan seringkali dapat menimbulkan dampak psikologis dan perilaku manajer pusat pertanggung jawaban yang di nilai. Kinerja dan performance perusahaan akan sangat di pengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi dan hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja para karyawan.

Menurut Rivai, (2004) hasil penilaian kinerja (*performance*) dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan penjualan merupakan suatu perkembangan dari suatu perusahaan. Dengan kata lain adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkualitas.

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bias bersifat formal, seperti yang di berikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang di akui secara formal, seseorang bias memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut. Namun, tidak semua pemimpin adalah manajer, demikian pula sebaliknya, tidak semua manajer adalah pemimpin (Robbins & Judge, 2007). Kepemimpinan juga berpengaruh pada pemberian motivasi bagi karyawan sebagai agen perubahan menjadi lebih baik sehingga kinerja para karyawan pun meningkat.

Ada pula faktor lain seperti motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk membuat karyawan bergerak memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Motivasi juga merupakan

faktor penting dengan pemberian reward atas prestasi kerja karyawan untuk memajukan suatu perusahaan tersebut. Pada dasarnya motivasi terdiri dari tiga karakteristik, yaitu: (1) usaha, (2) kemauan yang kuat, (3) arah dan tujuan masing masing karakteristik tersebut di ringkas sebagai berikut: (Sutrisno, 2009)

1. Usaha: karakteristik pertama dari motivasi, yakni usaha, menunjukkan kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan dalam pekerjaannya.
2. Kemauan yang kuat: karakteristik pokok dari motivasi yang kedua menunjuk kepada kemauan yang kuat yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Dengan kemauan yang kuat maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang dan terus berusaha agar tujuannya tercapai.
3. Arah dan tujuan: karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan yang kuat yang dimiliki seseorang.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Handoko, (2001) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sbagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler, (2002) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu. Studi Bedjo Siwanto, (2005)

menjelaskan bahwa kompensasi adalah bias jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain terdiri dari upah dan gaji dapat pula berbentuk tunjangan fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang.

Murdijanto (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Muryoto (2004) kinerja sumber daya manusia adalah hasil dari kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Misal standar atau target yang disepakati bersama.

Berdasarkan uraian tersebut kinerja karyawan adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh pemimpin. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharap imbalan yang adil. Penilaian kinerja dilakukan subyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian kepemimpinan melihat perilaku karyawan.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan adanya kepemimpinan, motivasi, dan

kompensasi akan berpengaruh pada perusahaan dengan pembuatan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO CALI PLAST.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. INDO CALI PLAST ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. INDO CALI PLAST ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. INDO CALI PLAST ?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. INDO CALI PLAST ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dengan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh variable gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. INDO CALI PLAST.
2. Untuk menganalisis pengaruh variable motivasi terhadap variable kinerja karyawan pada PT. INDO CALI PLAST.
3. Untuk menganalisis pengaruh variable kompensasi terhadap variable kinerja karyawan pada PT. INDO CALI PLAST.
4. Untuk menganalisis variable kepemimpinan, variabel motivasi dan variable kompensasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. INDO CALI PLAST.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori mengenai budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja serta untuk mengungkap faktor-faktor dalam kinerja karyawan dan dapat dimanfaatkan untuk penelitian selanjutnya, khususnya di bidang yang sesuai.

2. Manfaat praktis

Dengan hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi bagi PT. INDO CALI PLAST dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta mutu kinerja karyawan.

a. Bagi Penulis

- 1) Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
- 2) Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang telah dipelajari di perguruan tinggi.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- 2) Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan kinerja karyawan dan tanggapan karyawan terhadap berbagai atau kebijakan yang dibuat perusahaan.
- 3) Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.

c. Bagi Pembaca

- 1) Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai kinerja karyawan serta berbagai aspek yang mempengaruhinya.
- 2) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjutan.

E. Sistematika Penulisan

Sebuah karya ilmiah berupa skripsi atau tugas akhir kuliah harus ditulis dengan baik dan benar serta terperinci dan mudah dipahami dari berbagai aspek penulisan. Demi memahami lebih jelas laporan tugas akhir ini, penulis dengan sengaja mengelompokkan materi menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan seperti berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang informasi umum yaitu latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang diambil dari beberapa kutipan buku, yang berupa pengertian dan definisi. Bab ini juga menjelaskan tinjauan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, serta yang terakhir adalah hipotesis.

BAB II: METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang aturan dan tata cara dalam melakukan penelitian ini, mulai dari jenis penelitian apa, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data dari mana, bagaimana cara saya mengumpulkan data, desain pengambilan sampel, serta yang terakhir yaitu metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat perusahaan PT.INDO CALI PLAST, karakteristik dari responden, analisis data, serta pembahasannya.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi system berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.