

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu instansi dan mempunyai peran untuk mewujudkan tujuan instansi, serta sebagai unsur penggerak suatu instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Scott and Pandey, 2010). Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal maka harus dikelola dengan baik sehingga mendapatkan hasil yang maksimal bagi instansi tersebut. Salah satu masalah yang sering dihadapi instansi adalah masalah kinerja pegawai yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus bisa meningkatkan kinerja pegawai agar segala tujuan instansi dapat terlaksana sesuai harapan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Shahzad et al., 2013).

Kontribusi karyawan sangat penting dalam mengoptimalkan tujuan dan sasaran perusahaan sebagai mempertahankan kinerja yang efektif. Setiap karyawan mempunyai potensi yang tinggi dalam melaksanakan aktivitas

organisasi atau instansi. Potensi yang dimiliki setiap tenaga kerja bila dapat dimanfaatkan dengan baik akan menghasilkan output yang optimal (Shahzadi et al., 2014).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi seperti gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi. Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan semangat kerja pada diri pegawai dan juga memiliki gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan di perusahaan sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dari top manajemen perusahaan. Dalam kenyataannya karyawan sering sekali mendapati gaya kepemimpinan yang tidak cocok di perusahaan sehingga kinerja mereka belum memuaskan, akibatnya tujuan instansi tidak tercapai (Mathis & Jackson, 2009).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, dengan kata lain arti motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang agar mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan moral karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan (Mathis & Jackson, 2009).

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangsih mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerjanya (Umar, 2011:16). Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan tugas dan beban yang dirasakan, maka kinerja yang dihasilkan akan optimal. Begitu juga sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan pegawai, maka akan menciptakan kinerja yang tidak optimal.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Sedangkan kepemimpinan menurut (Babatunde, 2015) sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan juga menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sikap yang sering

diterapkan seorang pemimpin ketika ia mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan ini sering kali menjadi hambatan bagi karyawannya dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin disini harus dituntut mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Kepemimpinan ini akan timbul apabila ada orang yang dipengaruhi, orang yang mengakhiri, dan pengarahan akan tercapainya suatu tujuan (Anyango, 2015).

Penelitian Agung Roscahyo (2013) dan Osabiya Babatunde (2015) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun bertentangan dengan hasil Guntur Bayu Saputro dan Hotlan Siagian (2017) dan Rini Rosmiyati (2014) menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu terdapat pula hasil penelitian dari Ackah (2014) menyatakan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan Suwati (2013) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan. Selanjutnya pada penelitian EK & Mukuru (2013) dan Hameed et al (2014) menyatakan bahwa

kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian Riyadi (2011) dan Salahuddin & Marpaung (2014) menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia untuk saat ini maupun dimasa yang akan datang agar dapat terus memiliki karyawan dengan kinerja yang memuaskan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam praktek bidang manajemen sumber daya manusia, menambah

pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia, serta dapat berguna bagi PT. Tupai Adyamas Indonesia dalam penerapan gaya kepemimpinan sebagai variabel utama dalam proses memiliki karyawan dengan kinerja yang memuaskan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian mengenai tinjauan teori yang melandasi pemikiran, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini berisi tentang karakteristik responden, deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN