

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dunia bisnis semakin berkembang maju. Berkembangan di dunia bisnis juga diikuti dengan berkembang teknologi. Perkembangan teknologi yang semakin maju membuat munculnya berbagai penemuan baru dan juga inovasi yang mampu mempermudah kegiatan perusahaan. Untuk mengimbangi perkembangan jaman, maka perusahaan tidak hanya memajukan teknologinya saja, tetapi juga sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan dianggap sebagai sumber daya, yang artinya manusia sebagai penggerak utama sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal yang berharga bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia semakin penting bila dikaitkan dengan kemajuan jaman atau globalisasi yang penuh dengan persaingan yang kompetitif antar perusahaan. Perkembangan jaman yang terjadi memberikan dampak bagi perusahaan, baik bagi perusahaan jasa maupun perusahaan di bidang non jasa. Untuk menghadapi persaingan itu perusahaan harus menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan perusahaan juga harus menyusun kebijakan yang tepat untuk menghadapi persaingan.

Sumber daya manusia merupakan suatu sumber yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena manusialah yang membuat rencana, mengatur, dan mengontrol kegiatan yang terdapat pada organisasi sehingga sumber daya

manusia di dalam organisasi harus dimaksimalkan dan diusahakan agar menjadi tenaga kerja yang memiliki kualitas yang mumpuni agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Dalam upaya dapat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan tersebut perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat terciptanya keselarasan dalam suatu organisasi, sehingga perusahaan memperhatikan faktor tenaga kerja (Roscahyo & Prijati, 2013). Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju. Peralatan yang canggih tidak akan berguna bila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang maju. Dalam era persaingan organisasi yang semakin ketat, kinerja karyawan dituntut untuk terus meningkat.

Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan ketrampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi (Almunawaroch et al., 2017).

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda dalam menjalankan tugasnya, dan dengan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Setiawan & Mujiati, 2016). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja

karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan perbaikan. Dengan mengevaluasi kinerja karyawan maka perusahaan akan mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan. Dari hasil evaluasi tersebut, perusahaan dapat menentukan sikap terhadap karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, perusahaan akan memberikan motivasi kepada agar karyawan mempertahankan kinerja dan terus meningkatkan kinerjanya sedangkan karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah maka perusahaan akan memberikan tuguran agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Di sini peran pemimpin sangat penting dalam baik buruknya kinerja pegawai. Pemimpin memainkan peran penting dalam memimpin bawahan mereka untuk memenuhi tujuan organisasi secara efektif. Mereka perlu berkomunikasi dengan karyawan mereka secara menyeluruh dan mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan pemasaran secara bijak (Fiaz, Su, Ikram, & Saqib, 2017). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuan (Iqbal, Anwar, & Haiden, 2015). Kunci dari keberhasilan pengelolaan tersebut bagi karyawan salah satunya adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin. Dalam proses meningkatkan kinerja karyawan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin sangatlah penting.

Gaya kepemimpinan mewakili keahlian dan sikap dari seorang pemimpin. Pemimpin harus bisa mempengaruhi dengan efektif agar karyawan mau menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan (Amalia,

Swasto, & Susilo, 2016). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja, dimana berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima gaya kepemimpinan, suka atau tidak suka. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja tetapi di sisi lain gaya kepemimpinan juga dapat menurunkan kinerja. Suatu perusahaan dalam melakukan aktifitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan perusahaan dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan perusahaan untuk sampai pada tujuannya (Made, Satyawati, & Suartana, 2014). Pemimpin yang handal adalah pemimpin yang dapat memotivasi dan menginspirasi, serta dapat berhubungan dengan bawahannya dan dapat membuat karyawan setia terhadap perusahaan. Permasalahan yang ada dalam gaya kepemimpinan adalah pemimpin belum bisa memberikan contoh perilaku teladan kepada bawahannya sehingga belum layak untuk ditiru bawahannya di tempat kerja.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang di dapat karyawan dari perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi pendorong utama semangat kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata - mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan (Potale & Uhing, 2015). Di dalam kompensasi terdapat sistem gaji, insentif dan bonus yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi

merupakan balas jasa dari perusahaan atas kinerja yang mereka berikan. Ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan maksimal. Begitu juga sebaliknya kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan menurun dan tidak akan maksimal. Dengan kompensasi karyawan dapat bertahan hidup dan juga memenuhi kebutuhannya sebagai manusia. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan tentunya akan berbeda-beda sesuai dengan bidang kerja masing-masing.

Perusahaan menuntut bekerja dengan baik, sesuai dengan ketentuan dan target yang sudah ditentukan perusahaan akan tetapi perusahaan kurang memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan dan kompensasi. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap aspek-aspek tersebut menyebabkan tidak maksimalnya kinerja karyawan dan akibatnya akan menurunkan produktifitas dan kinerja karyawan. Perusahaan dalam mengambil keputusan dan kebijakan sangat minim dalam melibatkan karyawannya. Karyawan sangat jarang diajak dalam rapat sehingga aspirasinya tidak tersalurkan dengan baik. Sistem kompensasi yang berlaku hanya sebatas pada gaji pokok dan tunjangan. Sistem pemberian bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi belum diterapkan oleh perusahaan. Hal ini memberikan dampak karyawan kurang bersemangat dalam berprestasi dan bekerja dengan baik, karyawan hanya bekerja sekedar memenuhi tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Terbentuknya gaya kepemimpinan yang baik dan kompensasi yang adil, akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas perusahaan. Tingkat produktifitas perusahaan sangat penting karena akan mempengaruhi jumlah laba yang didapat oleh perusahaan. Produktifitas perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawannya yang dipekerjakan. Kinerja karyawan yang rendah akan mempengaruhi produksi perusahaan, sehingga perusahaan tidak akan menerima laba maksimal. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan, maka perusahaan akan mencapai tujuannya.

Dari faktor diatas yang telah dijelaskan, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Solo Perkasa. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul “ Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Garuda Solo Perkasa”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diketahui rumusan masan masalah sebagi berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Garuda Solo Perkasa ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Garuda Solo Perkasa ?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Solo Perkasa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil perumusan masalah di atas maka dapat menjelaskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Garuda Solo Perkasa.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Garuda Solo Perkasa.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Garuda Solo Perkasa.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
 - a. Penulisan ini diharapkan mampu menjadi ilmu untuk memperdalam pengetahuan tentang gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan, serta dapat menerapkan teori-teori yang telah didapat selama di bangku kuliah.
 - b. Dapat menambah bekal ilmu pengetahuan yang di dapat dari bangku kuliah yang akan diterapkan dalam dunia kerja yang nyata.

2. Bagi pembaca

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi semua pihak tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan terutama dalam pengolaan sumber daya manusia.
- b. Perusahaan dapat mengambil keputusan untuk meningkatkan program yang belum berjalan secara maksimal.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang teori yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu penelitian berisi tentang penelitian terdahulu, dan terdapat hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Mengurangkan tentang jenis penelitian, popupasi, sample, sumber data, dan metode pengumpulan data tentang apa yang akan diteliti. Variable penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN

Mengurangkan tentang proses perhitungan terhadap variabel, gambaran umum tentang objek penelitian, membuat deskripsi data, dan penyajiam dari hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN