

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada saat ini dunia kerja dituntut untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang unggul yang mampu bersaing. Karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, maka aktivitas perusahaan tidak akan tercapai. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja para karyawannya serta tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan, karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada PT Pilar Agri terdapat beberapa departemen yang menunjang kerja suatu perusahaan, adapun departemen tersebut ialah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Departemen Kerja PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan**

<b>Departemen/Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
<b>Supervisor</b>	3
<b>Sekretaris</b>	1
<b>Mekanik</b>	11
<b>Marketing</b>	5
<b>Staff Administrasi</b>	2
<b>Accounting</b>	1
<b>Customer Service</b>	2
<b>Driver</b>	4
<b>Security</b>	1
<b>OB</b>	1
<b>Total Karyawan</b>	31 Karyawan

*Sumber: PT Pilar Agri Kubota Cabang Rawajitu Selatan*

Menurut (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018: 11). kinerja ialah capaian pekerjaan pegawai guna menjalankan perannya saat bekerja. (Fadhil dan Mayowan, 2018: 42) menyatakan kinerja ialah capaian kerja karyawan di waktu tertentu yang tak menyelewangkan norma serta hukum yang berlalu. Kinerja pada dasarnya adalah seberapa besar kontribusi karyawan pada perusahaan dalam menghasilkan produk maupun jasa yang karyawan berikan.

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan manusia, Perubahan itu mengakibatkan karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset penting bagi sebuah perusahaan. Performa kinerja karyawan berpengaruh terhadap kesuksesan bisnis, agar karyawan dapat memberikan performa terbaiknya. Salah satu industri yang berkembang saat ini adalah PT Pilar Agri. PT Pilar Agri merupakan perusahaan yang bergerak di Industri Pertanian, yang menyediakan sales & after sales alat mesin pertanian modern merk KUBOTA. Di samping itu, usaha mesin kubota sangat menunjang kegiatan para petani dalam kegiatan persiapan lahan, penanaman, dan pemanenan.

Pada PT Pilar Agri Kubota, karyawan selalu memberikan pelayanan yang terbaik, bagi para petani yang akan melakukan kegiatan pertanian. Dalam memberikan kepuasan bagi konsumen manajemen perusahaan Pilar Agri selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Hal ini dilakukan untuk mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja sangat penting bagi suatu perusahaan, sebagai perbaikan bagi karyawan dan peningkatan kinerja yang lebih baik lagi. Penilaian dapat dilakukan dengan menilai kinerja sesuai dengan standar pekerjaan.

PT Pilar Agri memiliki kualitas produk mesin yang sangat memuaskan bagi para petani. Selain mesin Kubota memiliki keunggulan dari mesin lain selain itu pelayanan karyawan pun memuaskan para petani. Namun terdapat penurunan produksi, hal ini dikarenakan banyaknya pesaing dari perusahaan lain. Hal tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 terdapat 170 unit mesin yang terjual, namun ditahun 2023 mengalami penurunan, penjualan mesin terjual hanya 115 unit.

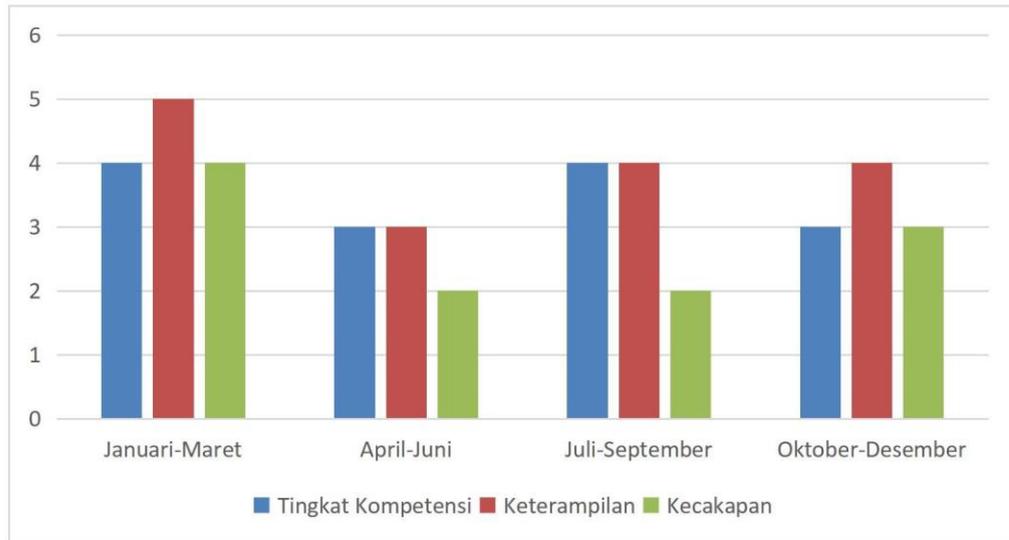
Berdasarkan hasil wawancara yang telah saya lakukan dengan pimpinan PT Pilar Agri, hal tersebut dikarenakan kualitas kerja karyawan yang semakin hari semakin menurun. Banyaknya complain dari pada konsumen mengenai keterampilan, kecakapan, serta tingkat kompetensi para karyawan. Tentunya hal ini berdampak tidak baik bagi perusahaan dan harus segera dilakukan evaluasi. Berikut data mengenai banyaknya

konsumen yang complain atas kualitas kerja karyawan pada PT Pilar Agri pada tahun 2023:

**Gambar 1.1**

**Data Rekapitulasi Kualitas Kerja Karyawan Pilar Agri Kubota**

**Rawajitu Selatan Tahun 2023:**



*Sumber: PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan, 2023*

Gambar 1.1 diatas menjelaskan bahwa terdapat banyaknya konsumen yang complain terhadap kualitas kerja karyawan, dan pada rentang waktu Januari hingga Maret tingkat complain atas kualitas kerja karyawan cukup banyak. Pada 3 bulan berikutnya terjadi penurunan complain terhadap kualitas kerja karyawan, dan peningkatan complain terjadi lagi pada 6 bulan terakhir. Kualitas kerja yang menurun menandakan adanya permasalahan pada kinerja karyawan Pilar Agri, sebab untuk memberikan pelayanan yang baik diperlukan kualitas yang baik pula. Baik dari segi keterampilan, kecakapan maupun Tingkat kompetensi karyawan, Perusahaan menginginkan karyawan memberikan kinerja yang baik dari setiap karyawan, tetapi nyatanya karyawan tidak bekerja secara produktif, hal ini dikarenakan kurangnya motivasi dalam bekerja. Untuk mengetahui hal tersebut maka diperlukan lah penilaian kinerja bagi karyawan pada setiap perusahaan. Beberapa karyawan tidak mampu memenuhi standar kerja, seperti penyelesaian tanggung jawab yang tidak mampu dipenuhi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dalam organisasi. Sebaik apapun kualitas kemampuan karyawan hal

tersebut akan percuma apabila pimpinan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengeksplor atau berkembang. Kepemimpinan merupakan seseorang yang dapat mengarahkan dan membimbing bawahannya dalam meningkatkan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Gaya kepemimpinan merupakan perwujudan tingkah laku yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bagi seorang pemimpin (Fahmi, Agung, & Rinda, 2018). Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Menurut (Abarina & Al-Ghoribi, 2016), diantaranya gaya kepemimpinan ekstrem diklasifikasikan sebagai (i) gaya kepemimpinan otoriter yaitu gaya kepemimpinan yang dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas; dan (ii) gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Hasil observasi dan wawancara kepada karyawan pada PT. Pilar Agri Rawajitu menyangkut gaya kepemimpinan dapat dilihat dari kepemimpinan yang otoriter. Pimpinan yang menganggap karyawan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan dan tidak mau menerima kritik serta saran dari bawahan. Sehingga karyawan merasa tidak nyaman dilingkungan kerja, cenderung takut melaksanakan tugas karena pimpinan yang otoriter. Hal ini diperkuat dengan penelitian Julvia (2016) dalam penelitiannya ditemukan bahwasannya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan memiliki rasa nyaman dalam lingkungan kerja sehingga karyawan akan bekerja secara optimal.

Selain gaya kepemimpinan otoriter terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu mengenai kompensasi finansial. Kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah hubungan bekerja. Wilson Bangun (2012:255) mendefinisikan sebagai balas jasa yang diterima karyawan atas sumbangsih mereka pada pekerjaan. (Sudaryana, 2020). mengkategorikan kompensasi finansial yaitu gaji pokok; komisi, insentif, dan bonus. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan kinerja karyawan menurun juga disebabkan karna masalah pemberian kompensasi . Adapun rincian rata-rata gaji karyawan pada PT. Pilar Agri Rawajitu Selatan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Gaji Karyawan PT. Pilar Agri Rawajitu Selatan Periode 2023**

<b>Departemen/Bagian</b>	<b>Gaji Pokok</b>
<b>Supervisor</b>	Rp. 2.850.000
<b>Sekretaris</b>	Rp. 2.750.000
<b>Mekanik</b>	Rp. 2.400.000
<b>Marketing</b>	Rp. 1.850.000
<b>Staff Administrasi</b>	Rp. 1.850.000
<b>Accounting</b>	Rp. 1.850.000
<b>Customer Service</b>	Rp. 1.700.000
<b>Driver</b>	Rp. 1.500.000
<b>Security</b>	Rp. 1.000.000
<b>OB</b>	Rp. 1.000.000

*Sumber: PT Pilar Agri Rawajitu Selata, 2023*

Berdasarkan table 1.1 diatas dinyatakan bahwasannya karyawan dengan jabatan supervisor dan sekretaris menerima gaji diatas UMR Kabupaten Tulang Bawang, sedangkan karyawan dengan jabatan mekanik, marketing, staff administrasi, accounting, customer service, driver, security, serta ob menerima gaji dibawah UMR Kabupaten Tulang Bawang. Selain itu karyawan berpendapat tidak menerima kompensasi finansial berupa bonus maupun intensif. Karyawan mengeluh bahwasannya gaji tidak sesuai dengan jabatan yang diemban, sehingga karyawan merasa kurang puas dengan kebijakan yang ada dan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2020 menggunakan subjek karyawan di PT. Benesse Indonesia atas pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang melibatkan 107 responden yang menggunakan teknik simple random sampling dengan rumus perhitungan Slovinc'. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas seta melihat situasi dan kondisi yang terjadi mak peneliti me coba untuk melakukan dan mengangkat penelitian dengan judul **“PERAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PILAR AGRI KUBOTA RAWAJITU SELATAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagaimana peran gaya kepemimpinan otoriter mempengaruhi kinerja karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan?
2. Apakah kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan PT Piar Agri Kubota Rawajitu Selatan?
3. Apakah gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini dibatasi oleh ruang lingkup penelitian tentang peran gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan

### **1.3.3. Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Gedung Karya Jitu, Kec. Rawajitu Selatan Kab. Tulang Bawang

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai dengan April 2024

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Peran Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi Finansial mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan
3. Untuk menilai bagaimana gaya kepemimpinan dan kompensasi berhubungan dengan kinerja karyawan

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti**

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang sumber daya manusiakhususnya tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dan penelitian ini dilakukan sebagai syarat kelulusan pendidikan strata 1 (satu) Manajemen IIB Darmajaya Lampung.

### **1.5.2 Manfaat Bagi IIB Darmajaya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah refrensi perpustakaan khususnya jurusan Manajemn di IIB Darmajaya.

### **1.5.3 Manfaat Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan bahan masukan perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan otoriter serta pemberian kompensasi finansial.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berkaitan tentang masalah yang diteliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi Finansial Terhadap kinerja karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III

### **BAB V: SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**