

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan era globalisasi dari tahun ke tahun semakin cepat dan memberikan perubahan terhadap seluruh aspek kehidupan. Baik itu perubahan dibidang industri maupun perubahan di dunia perdagangan. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Rezaei and Baalausha, 2011). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, jika kinerja karyawan buruk maka pencapaian perusahaan juga akan berkurang, tetapi jika kinerja karyawan baik pencapaian yang diharapkan akan mudah tercapai.

Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik.

Berikut adalah tabel kinerja pada PT. Prima Perkasa Sukses Makmur:

**Tabel 1.1 Kinerja PT. Prima Perkasa Sukses Makmur**

Tahun	Jumlah Karyawan	Skor Nilai									
		Sangat Baik		Baik		Kurang		Sangat Kurang		Buruk	
		5		4		3		2		1	
2017	67	16	24%	26	39%	17	25%	8	12%	0	0%
2018	67	23	34%	14	21%	21	31%	7	10%	2	3%
2019	67	20	30%	24	36%	17	25%	6	9%	0	0%

Sumber : PT. Prima Perkasa Sukses Makmur 2020

Tabel 1.1. memperlihatkan kinerja karyawan pada PT. Prima Perkasa Sukses Makmur. Pada tabel di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2017 sampai dengan 2019 pada PT. Prima Perkasa Sukses Makmur. Dalam penilaian kinerja ada 5 kategori yang ada dalam perusahaan yaitu dari tahun 2017 terdapat 16 orang (24%) yang kinerjanya sangat baik, kemudian meningkat pada tahun 2018 dengan jumlah 23 orang (34%) dan terdapat penurunan kembali pada tahun 2019 yaitu 20 orang (30%), untuk kategori Baik pada tahun 2017 terdapat 26 orang (39%), tahun 2018 terdapat 14 orang (21%), dan tahun 2019 ada 24 orang (36%), selanjutnya adalah kategori kurang dimana perusahaan sangat konsentrasi dengan karyawan yang seperti ini pada tahun 2017 terdapat 17 orang (25%) dan meningkat di tahun 2018 yaitu 21 orang (31%), kemudian pada tahun 2019 menurun kembali menjadi 17 orang (25%), dan yang terakhir terdapat kategori sangat kurang dan buruk dengan jumlah 8 orang (12%) pada tahun 2017, 7 orang (10%) pada tahun 2018, dan 6 orang (9%) pada tahun 2019. Yang terakhir tabel Buruk dimana hanya pada tahun 2018 dengan jumlah 2 orang (3%). Kesimpulannya adalah disetiap tahunnya angka selalu berfluktuasi dimana perusahaan selalu mengevaluasi kinerja karyawannya, dengan adanya penurunan kinerja karyawan di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur disebabkan bahwa karyawan tidak bekerja secara maksimal dalam

menyelesaikan pekerjaannya, karyawan masih menunda-nunda pekerjaan dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu yang akan berdampak negatif pada tujuan perusahaan. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Prima Perkasa Sukses Makmur itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan ke perbagian, keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif dalam bekerja, mutu pekerjaan serta kerja sama antara karyawan dalam perbagian untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berikut standar yang ada di dalam perusahaan.

**Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur**

<b>Kategori</b>	<b>Presentasi (%)</b>
Sangat Baik	80% - 100%
Baik	60% - 79%
Kurang	40% - 59%
Sangat Kurang	20% - 39%
Buruk	0% - 19%

Sumber : PT. Prima Perkasa Sukses Makmur 2020

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan *skill* atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan

termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur dan dikaitkan dengan indikator kinerja karyawan menerangkan bahwa terdapat kondisi yang tidak baik didalam perusahaan dimana para karyawan sangat sulit untuk bekerja sama, menurut wawancara masih banyak karyawan yang bekerja secara individu dan tidak mau bekerja dalam tim, dalam hal ini kerjasama sangat dibutuhkan dalam setiap karyawan untuk menjalankan kelangsungan perusahaan. Selain itu juga karyawan yang tidak berinisiatif ketika tidak mendapatkan arahan dari pemimpin, dimana karyawan harus memiliki inisiatif tinggi karena tidak sepenuhnya karyawan mendapatkan arahan dari pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Karyawan belum sepenuhnya bertanggung jawab atas tugasnya, karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih seringnya tidak tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan.

PT. Prima Perkasa Sukses Makmur yang beralamat Jl. Soekarno-Hatta No.9 Bypass Bandar Lampung. adalah perusahaan yang bergerak di bidang supliyer, kontraktor, transporter, Export – Import Logistic yang berfokus pada Angkutan logistic curah kering dan packing yang memiliki karyawan berjumlah 67 orang. karyawan di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur terbagi menjadi 2 bagian, yaitu bagian struktural dan bagian fungsional. Karyawan bagian struktural yang bertugas di dalam lingkungan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur bekerja setiap hari Senin sampai sabtu, untuk hari Senin sampai sabtu dimulai pada pukul 08.15 sampai 17.00 WIB, dan hari minggu dimulai pada pukul 08.30 sampai 14.00 WIB, sedangkan untuk bagian fungsional bertugas di dalam dan di luar lingkungan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur bekerja setiap hari Senin sampai hari Minggu untuk pekerja lapangan.

Saraswati (2014), menyatakan ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Hasibuan (2016:118) Menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil survei dan dikaitkan dengan indikator Kompensasi, dapat dijelaskan bahwa terdapat fenomena terhadap insentif yang diberikan, menurut hasil wawancara beberapa karyawan terkadang untuk hal insentif perusahaan tidak transparan, karyawan masih merasa insentif yang diberikan belum sesuai dengan apa yang dikerjakan. Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang luar biasa, pada hal ini karyawan merasa insentif yang didapatkan belum sesuai dengan hasil yang mereka kerjakan. Selain insentif ada juga gaji yang menurut wawancara terdapat karyawan yang mengeluh karena gaji mereka tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan, karena dengan adanya gaji tentunya akan meningkatkan kinerja. Tunjangan dimana karyawan yang sudah lebih dari 3 tahun belum diberi tunjangan seperti bpjs.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja selain Kompensasi adalah Gaya kepemimpinan yang merupakan salah satu faktor penting karena kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan-keputusan yang harus dilakukan didalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Handoko, 2012).

Gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Prayatna, 2016).

Gaya Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Menurut Voon *et al.* (2012), kepemimpinan sebagai suatu proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada cara gaya kepemimpinannya dalam mengelola organisasi. Pemimpin sebagai orang yang memiliki kekuatan, kompetensi, serta kekuasaan memberikan peranan yang besar bagi keberlangsungan hidup organisasi berkaitan dengan tujuan suatu perusahaan, pemimpin yang dikatakan berhasil melaksanakan tugas kepemimpinannya dapat menumbuhkan semangat kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja. Berkaitan dengan hal tersebut maka sudah seharusnya seorang pemimpin hendaknya mengetahui kebutuhan, keinginan, dan harapan bawahannya dengan mengamati perilaku karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi tentang Gaya Kepemimpinan di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur yaitu, seorang pemimpin yang terkadang mengambil keputusan yang tidak wajar dan menyulitkan para karyawan yang bekerja sehingga para karyawan selalu mengeluh dengan pekerjaan mereka yang mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja, karena kemampuan mengambil keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan, akan tetapi dimana pemimpin terkadang memiliki pendapat yang berbeda-beda. Kemudian hasil wawancara dimana pemimpin tidak bisa mengendalikan emosinya, selalu bersikap keras terhadap karyawan yang membuat karyawan merasa tidak bersemangat dan tidak dihargai karena selalu dimarahi.

Jika hal ini terus dibiarkan dan dari pihak perusahaan tidak menanggulangi permasalahan yang ada terhadap bagian kepemimpinan tentunya akan berdampak negatif terhadap perusahaan dan kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan hasil kerja pun tidak tercapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur.

Adapun Srijani (2013), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja, artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan manager kepada karyawan akan menjadikan kinerja karyawan meningkat. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hal – hal diatas tersebut, menarik untuk dibahas dalam penyusunan tugas akhir atau skripsi yang diberi judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Prima Perkasa Sukses Makmur Di Bandar Lampung”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur ?
3. Apakah Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur ?

## **1.3. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1. Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur

### **1.3.2. Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada PT. Prima Perkasa Sukses Makmur.

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

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Soekarno-Hatta No.9 Bypass Bandar Lampung.

### **1.3.4. Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Oktober 2019 sampai dengan Maretl 2020.

### **1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur.

## **1.5.Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

### **1.5.1. Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.



### **1.5.2. Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Kinerja Karyawan.

### **1.5.3. Bagi Institusi**

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

## **1.6.Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur.

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

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur.

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

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**