

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

PT. Swadaya Sentosa Karyaprima. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan bahan bangunan sejak tahun 1998 yang beralamat di Jl. Soekarno – Hatta No. 23 Panjang, Kota Bandar Lampung PT. Swadaya Sentosa Karyaprima juga salah satu perusahaan distributor semen holcim yang saat ini diakuisisi oleh pemerintah menjadi semen dynamix. PT. Swadaya Sentosa Karyaprima mengalami tingkat kinerja yang kurang baik pada karyawan, Berdasarkan hasil pra-survei wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, PT. Swadaya Sentosa Karyaprima ditemukan sering terjadinya tingkat kinerja yang buruk pada karyawan dengan jumlah karyawan 55 orang.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Swadaya sentosa karyaprima Bandar Lampung ini berjumlah 55 orang yang terbagi dalam 9 unit kerja, Berikut ini adalah data karyawan pada PT. Swadaya sentosa karyaprima Bandar Lampung.

**Tabel 1.2 Data karyawan**

NO	Bagian/Unit	Jumlah karyawan
1	Penjualan	6
2	HRD	5
3	Service Kendaraan	9
4	kolektor	8
5	sales	12
6	keuangan	6
7	administrasi	4
8	Costumer service	2
9	pembelian	3
Jumlah		55

*Sumber : PT Swadaya Sentosa Karyaprima*

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Adapun jumlah karyawan pada PT. Swadaya sentosa karyaprima Bandar Lampung ini berjumlah 55orang yang terbagi dalam 9 unit kerja, Berikut ini adalah data karyawan pada PT. Swadaya sentosa karyaprima Bandar Lampung.

Setiap organisasi selalu ingin meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat melalui kinerja yang efektif dan efisien. Semua itu dapat tercapai dengan bantuan sumber daya manusia atau karyawan yang ada didalamnya. Karyawan merupakan aset yang perlu dikelola, dikaji, dan dievaluasi dengan baik dan benar. karyawan mampu menghasilkan kreativitas serta inovasi yang akan membantu perusahaan dalam memperoleh laba dan mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi tercapai maka diperlukan peran individu berupa dedikasi dan komitmen seseorang dalam aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, menurunnya kualitas dan kuantitas kinerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima 2019

**Tabel 1.2**

**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima 2019**

no	Unsur yang dinilai	Rata	Presentasi	Rata –	Presentasi	karyawan
		–rata		rata		
		tahun	tahun	tahun	tahun	
		2017	2017	2018	2018	
1	Kualias	75,6	26%	75,6	26%	55
2	Kuantits	81,2	15%	79,2	15%	55
3	Ketepatan waktu	74,5	20%	72,1	20%	55
4	Efektivitas	83,1	24%	75,1	24%	55
5	Kemandirian	83,6	15%	80,1	15%	55
		<b>79,6</b>	<b>100%</b>	<b>76,4</b>	<b>100%</b>	

*Sumber: PT Swadaya Sentosa Karyaprima 2019*

Berdasarkan table 1.1 terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan tidak stabil dari ahun ketahun yaitu pada tahun dan memiliki kinerja yang fluktuatif yaitu pada tahun 2017 ke tahun 2018 dapat dilihat dari indikator kualitas dan ketepatan waktu

masih berada di bawah standar yang telah ditetapkan oleh PT Swadaya Sentosa Karyaprima yaitu di tingkat cukup. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah di atur oleh PT Swadaya Sentosa Karyaprima itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada indikator hasil nilai rata rata tahun 2017 sebesar 79,6% , mengalami penurunan pada tahun 2018 sebesar 76,4 disebabkan karena kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas dan kurangnya perekrutan karyawan baru.

Dalam hal ini peran manajer atau atasan sangat dibutuhkan dalam memotivasi karyawan agar tujuan organisasi tercapai. Dengan pengelolaan individu yang tepat seperti pelatihan, kesempatan, motivasi serta kesesuaian antara pendidikan dengan latar belakang mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu, antara atasan dengan bawahan harus menciptakan hubungan yang harmonis agar memperoleh lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman bagi karyawan. Rotasi kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Veitzhal Rivai (2012:53) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Terry George R yang dibahasakan oleh Kartini Kartono (2011:57) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Selain itu, menurut Miftah Thoha (2011:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut hasil wawancara gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh direksi di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima adalah gaya kepemimpinan. Hal ini sesuai pernyataan karyawan di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima pada saat dilakukan wawancara 7 November 2019. Akan tetapi selama ini kepemimpinan PT.

Swadaya Sentosa Karyaprima belum mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugas masing-masing dengan optimal. Kedekatan pemimpin dengan para karyawan belum terjalin dengan baik, atau pemimpin kurang bisa dekat dengan para karyawan, dan pemimpin jarang memberikan motivasi kepada karyawan. Selain itu, jarang turun langsung untuk memberikan pengarahan kepada karyawan (Sumber: Hasil survei wawancara dari PT. Swadaya Sentosa Karyaprima pada tanggal 7 November 2019). Seorang pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan harus memiliki kedekatan dengan karyawan yang ditunjukkan dari perhatian individual. Perhatian individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Oleh karena itu, suatu organisasi akan selalu membutuhkan seorang pemimpin untuk menjunjung keberhasilan organisasi atau perusahaan. Sistem manajemen sebaik dan secanggih apapun tidak akan dapat berjalan jika tidak ada orang yang berani menggerakkan dan memimpin proses manajemen tersebut. Kebutuhan akan pemimpin semakin mendesak manakala muncul tuntutan-tuntutan yang baru akibat dari perkembangan. Seorang pemimpin harus mempunyai kapasitas untuk menciptakan suatu misi yang dapat membawa organisasi atau perusahaan 8 mewujudkan visinya. Menurut (Sutikno, 2001:27) pada umumnya semua karyawan ingin melakukan yang terbaik dalam bekerja, maka peran atasan mereka sangat menentukan apakah mereka akan menjadi karyawan yang produktif dan berdisiplin tinggi ataukah hanya akan menjadi sebaliknya.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki

dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Selain faktor gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Swadaya sentosa karyaprima, faktor kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan karena kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada permasalahan kompensasi yang terjadi di PT. Swadaya sentosa karyaprima perusahaan dianggap sering tidak adil dalam menerapkan manajemen kompensasi., gaji tidak sesuai dengan UMR, tidak ada uang lembur, tidak ada karyawan yang mendapatkan bonus, adanya perbedaan dalam hal pemberian gaji karyawan lama dan karyawan baru Selain itu, percepatan besaran kompensasi jauh lebih lambat dibandingkan dengan percepatan peningkatan biaya hidup yang melambung tinggi. Kompensasi diberikan bentuk pembayaran tunai langsung atau pembayaran tidak langsung, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras dan untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru atau yang biasa kita sebut dengan istilah recruitment. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM dengan kompetitor. Sebaliknya, jika kompensasi diberikan cukup adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pada akhirnya (Nugroho, 2009) perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidup, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan meningkatkan usahanya.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Swadaya Sentosa Karyaprima kepada para karyawannya yaitu kompensasi finansial. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang

langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan berupa gaji, tunjangan, serta insentif yang diberikan di luar gaji pokok karena seseorang telah melakukan pekerjaan di luar jam kerja seperti uang lembur (Anthony dan Govin darajan, 2005).

Berdasarkan hasil pra survei wawancara dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa kompensasi di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima yang selama ini diberikan ternyata karyawan belum puas terhadap kompensasi yang diberikan. Menurut pendapat karyawan yang telah di wawancara, dalam pemberian gaji pihak perusahaan merasa bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan telah sesuai.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Widodo (2006:78) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERDAHAP KINERJA KARYAWAN DI PT SWADAYA SENTOSA KARYAPRIMA BANDAR LAMPUNG”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah

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

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan transformal dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini berlokasi di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Jl. Soekarno Hatta No. 23 Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Setember 2019 dan diperkirakan selesai bulan Januari 2020.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu**

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini yaitu : gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja.



#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

##### **1.5.1 Bagi Perusahaan**

Memberikan pertimbangan kepada pihak perusahaan, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi demi perubahan dan perkembangan yang baik bagi perusahaan yang di teliti.

##### **1.5.2 Bagi Karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih banyak bagi seluruh karyawan di perusahaan agar kinerja karyawan lebih optimal.

##### **1.5.3 Bagi Institusi**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, ruang lingkup, tujuan dan manfaat penelitian, tempat dan waktu pelaksanaan dan sistematika penulisan.

##### **Bab II: LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

**Bab III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang jenis penelitian sumber data, metode pengumpulan data populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

**Bab IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Bandar Lampung.

**Bab V: SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR PUSTAKA**