BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja dari suatu organisasi tergantung kepada kinerja para pegawainya yang merupakan penggerak bagi berjalannya suatu organisasi. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus memiliki kegiatan yang digerakkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerjasama aktif dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik, yang artinya tercapainya tujuan suatu organisasi dikarenakan upaya yang dilakukan orang- orang yang ada di dalam organisasi tersebut (Bimo, 2017).

Kinerja karyawan menjadi sangat penting dalam keberlangsungan suatu organisasi/perusahaan. Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja menjadi faktor utama pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan merupakan cita-cita perusahaan yang harus dicapai setiap individu di perusahaan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi (Praska, 2017).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2010). Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik ini diharapkan tercipta hubungan komunikasi yang harmonis antara pemimpin dan bawahan. Penerapan tersebut terlihat dari proses pengambilan keputusan yang dilakukan dengan mendengarkan suara karyawan yang efektif dan efisien. Pemimpin harus mampu memberikan contoh kepada bawahan, memastikan bahwa para bawahannya termotivasi dan menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat lagi. Namun faktanya justru menunjukkan sebaliknya, yaitu masih adanya permasalahan yang terkait dengan penerapan gaya kepemimpinan oleh pimpinan di PT Adera Sejahtera Bersama Yogyakarta.

Beberapa masalah terkait gaya kepemimpinan yang terjadi di PT Adera Sejahtera Bersama Yogyakarta antara lain: pemimpin masih belum dapat memberi contoh berperilaku teladan bagi karyawan-karyawannya sehingga masih belum layak ditiru oleh bawahan dalam lingkungan kerja, komunikasi pemimpin dengan bawahannya kurang baik. Pemimpin menjadi sangat dominan, dimana keputusan

semata-mata berada di tangan pemimpin demi kepentingan perusahaannya sendiri, tetapi sedikit sekali masukan dari bawahan yang bisa diterima. Masalah juga timbul pada kinerja pegawai yang tidak maksimal yang berpengaruh pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai, seperti hasil kerja yang tidak maksimal, kurang disiplin dan minimnya diskusi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan saat mengambil keputusan penting demi kemajuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin tidak baik, maka cenderung menurunkan kinerja karyawannya.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan di PT Adera Sejahtera Bersama adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2009). Hal yang hampir sama diungkapkan oleh Mangkunegara (2009) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan pekerjaan. Setiap pimpinan maupun manajer dalam perusahaan perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui metode yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka perlu untuk dilakukan segera. Permasalahan yang ada di PT Adera Sejahtera Bersama mengenai motivasi kerja yang rendah dari karyawannya ialah pekerjaan tidak diselesaikan dengan tuntas dan tepat waktu, melaksanakan pekerjaan asal-asalan atau tidak sungguh-sungguh, karyawan sering terlambat masuk ke kantor, serta karyawan sering absen dengan alasan yang tidak jelas. Hal

inilah yang pada akhirnya menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan tidak maksimal atau optimal.

Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh pimpinan. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2010). Menurut Sutrisno (2009), pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi di PT Adera Sejahtera Bersama adalah pemimpin dalam pemberian kompensasi masih cenderung tidak adil dan tidak sesuai terhadap kinerja karyawan sehingga hal ini menyebab kebutuhan karyawan yang berupa gaji masih tidak sesuai untuk kebutuhan sehari-hari.

Adanya permasalahan gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta pemberian kompensasi kepada karyawan di PT Adera Sejahtera Bersama sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Kurniawan (2016), Nantu dan Farlane (2017), Hasanah (2017), Praska (2017), maupun Yulinda (2019) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara parsial maupun bersama-sama semakin tinggi atau meningkat, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan

judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adera Sejahtera Bersama di Sleman Yogyakarta”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adera Sejahtera Bersama?
b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adera Sejahtera Bersama?
c. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adera Sejahtera Bersama?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Adera Sejahtera Bersama.
b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Adera Sejahtera Bersama.
c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Adera Sejahtera Bersama.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi serta kajian terbaru dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Adera Sejahtera Bersama di Yogyakarta, serta perbedaan kinerja karyawan berdasarkan agama yang dianut..

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan dari pimpinan, meningkatkan motivasi kerja, serta mempertimbangkan kompensasi yang layak bagi karyawan.

2) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerjanya meningkat.

3) Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya jika tertarik melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan judul/tema mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dalam penelitian ini diawali dengan latar belakang penelitian, dan diakhir dengan saran-saran yang disusun menjadi lima bab yang secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi teori-teori yang relevan dengan judul skripi serta berfungsi sebagai landasan pembahasan dalam penelitian ini yang menjelaskan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi seluruh variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan pengukurannya, serta teknik analisis data

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang hasil dari analisis data yang telah dilakukan serta menginterpretasikan hasil tersebut. Selain itu, hasil dari penelitian mengenai terbukti atau tidaknya hipotesis penelitian yang telah dibuat juga akan diuraikan dalam bab ini.

BAB V: KESIMPULAN

Bab ini merupakan bab terakhir atau penutup yang berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi, serta saran-saran untuk para peneliti selanjutnya.