

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja di Indonesia adalah salah satu faktor penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2022, jumlah tenaga kerja di Indonesia mencapai sekitar 139.6 juta orang. Dari jumlah tersebut, sekitar 99.4 juta orang bekerja di sektor Informal, sedangkan sisanya bekerja di sektor Formal. Sektor informal terdiri dari pekerja di sektor pertanian, perdagangan, jasa dan sektor industri rumah tangga. Sedangkan sektor formal terdiri dari pekerja di sektor pemerintahan, swasta, dan badan usaha milik negara (BUMN). Pemerintah Indonesia terus berupaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan, sehingga tenaga kerja di Indonesia dapat bersaing di pasar global. Dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja, pemerintah juga melakukan berbagai reformasi regulasi yang mendukung investasi dan menciptakan lapangan kerja di Indonesia.

Sementara itu berdasarkan data badan pusat statistik (BPS) Bogor pada Agustus 2021, jumlah tenaga kerja di Bogor mencapai sekitar 2.2 juta orang. Dari jumlah tersebut, sekitar 1.6 juta orang bekerja di sektor informal, sementara sisanya bekerja di sektor formal. Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah kabupaten Bogor berupaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui program pelatihan dan pendidikan, serta pengembangan sektor industri yang lebih modern dan berorientasi ekspor, pemerintah juga memberikan insentif dan fasilitas bagi investor yang tertarik berinvestasi di kabupaten Bogor.

Saat ini pembangunan berkelanjutan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kuantitas yang dibahas merupakan ukuran kualitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Agar aktifitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawan. Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan harus memperhatikan aspek kepemimpinan agar para karyawan dapat bekerja secara profesional dan berkualitas untuk mendukung kemajuan suatu organisasi.

Perusahaan sangat tergantung dengan hasil karyawan, Hasil kerja karyawan dapat dikatakan sesuai dengan keinginan jika proses kinerja karyawannya sudah baik. Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan tercapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan tidak akan tercapai bila dihadapkan dengan kepemimpinan yang tidak terbaharukan, kompensasi yang tidak sesuai serta kurangnya motivasi kepada para pekerja dalam memberikan arahan yang baik.

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang baik tujuan umum maupun khusus, jangka pendek maupun jangka panjang, yang akan di realisasikan dengan menggunakan berbagai macam sumberdaya atau factor produksi yang ada. Manajemen memegang peranan sangat penting, sebab manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan di definisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Hal ini didasarkan pada argument yang dinyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawai sesuai fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritikan dan saran dari bawahan secara terbuka dan sering memperhatikan kesejahteraan pekerja.

Dalam hal ini tentunya berkaitan erat dengan pemberian kompensasi adalah salah satu faktor yang juga bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dapat diartikan sebagai semua hal yang bisa diperoleh seorang karyawan dari perusahaan tempat ia bekerja bisa berupa kompensasi fisik dan juga non-fisik. Kompensasi adalah pemberian atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan diluar gaji yang ia dapat. Program kesejahteraan karyawan termasuk benefit dan service yang juga termasuk. Dan kompensasi merupakan pendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Oleh karna nya

kompensasi harus dikelola dengan benar agar bisa menciptakan kepuasan dari dalam diri karyawan. Dengan adanya kompensasi maka produktifitas sumber daya manusianya bisa dikelola, dipelihara dan dipertahankan dengan maksimal.

Ada dua komponen dari kompensasi, yaitu kompensasi langsung dan juga kompensasi tidak langsung. Yang termasuk dalam kompensasi langsung yaitu gaji, upah, bonus, insentif dan komisi yang diperoleh seorang karyawan. Sementara itu kompensasi tidak langsung adalah tunjangan baik itu finansial dan non-finansial berupa jaminan kesehatan dan fleksibilitas tempat kerja. Banyak perusahaan yang menghubungkan kinerja dan kompensasi terutama perusahaan-perusahaan modern. Kompensasi diberikan secara disengaja untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Jika karyawan merasa imbalan yang diberikan sesuai maka otomatis kinerja kerja mereka akan lebih maksimal. Pemberian imbalan yang bisa menambah semangat dan alasan bekerja dengan demikian mempengaruhi produktifitas kerja dalam perusahaan/bank, dan bisa meminimalisir masalah terkait komitmen yang menjadi pokok bahasan pada masa kerja dijamin sekarang.

Tentu saja ukuran kompensasi yang diterima seorang karyawan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang ia miliki. Jika menurut karyawan tersebut kompensasi yang ia terima tidak sesuai dengan apa yang telah ia berikan kepada perusahaan, maka tidaklah heran jika timbul rasa malas untuk melakukan pekerjaan walaupun sudah menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kompensasi adalah salah satu unsur yang harus dipertimbangkan oleh sebuah organisasi. Jika kompensasi sesuai maka kinerja kerja karyawan tersebut juga cenderung baik dan semakin meningkat

Salah satu cara dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu peran pemimpin sangat dibutuhkan dengan memberikan dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Salah satu yang sering dilakukan pemimpin di kios unggas area Bogor yaitu briefing pagi serta evaluasi mengenai target pencapaian harian tanpa adanya motivasi terhadap pekerja hal ini sangat disayangkan jika tidak dilakukannya motivasi dalam keadan briefing dan evaluasi dan tidak hanya berhenti disitu saja pemimpin perlu dekat dan kreatif dalam membangun tim.

Dalam pengamatan sementara bahwa ada beberapa faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan faktor pertama adalah faktor kepemimpinan dengan gaya lama membuat

kinerja karyawan menurun disebabkan adanya hal yang kurang memperhatikan karyawan yang menjadi ujung tombak perusahaan. Faktor yang kedua yaitu kompensasi dimana kios unggas menerapkan kompensasi dengan persyaratan yang tidak mudah ini menyebabkan etos kerja para karyawan menurun. Faktor yang ketiga yaitu perhatian terhadap karyawan minim dilakukan oleh pemimpin area dimana hal ini sangat berpotensi menimbulkan kurangnya semangat para karyawan atau motivasi berkerja dalam menjalankan tugasnya. Berikut data karyawan Kios unggas Bogor.

Tabel 1.1 Data Karyawan Di Kios Unggas Area Bogor

DATA KARYAWAN		
DESEMBER	JANUARI	FEBRUARI
110	122	125

Sumber: Kios Ungas Bogor

Dari tabel 1.1 di atas berdasarkan pada bulan Desember 2022 hingga Februari 2023 jumlah karyawan sebanyak 210 pada bulan desember, pada bulan Januari 222 Karyawan dan pada bulan Februari 125, dimana pada setiap bulannya mengalami peningkatan karyawan akan tetapi hal ini tidak berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan kios unggas khususnya pada area Bogor.

Dari beberapa faktor tersebut menyebabkan menurunnya sales pada bulan Januari dan februari di hitung perbandingan dari bulan Desember hal ini menyebabkan salah satu persyaratan mendapatkan kompensasi untuk para pekerja tidak tercapai, yaitu kenaikan sales 25% dari bulan sebelumnya yang menjadi syarat untuk mendapatkan kompensasi para pekerja.

Tabel 1.2 Data Pencapaian Sales

NO	TOKO	KODE	NAMA TOKO	NAMA TL/AK	TOTAL	AVG	AVG	GROW TH	SELISIH GROWTH
		TOKO			JAN	JAN	DES	JAN	JAN
TOTAL SALES KU					2,056,265,348	66,331,140	260,284,550	-75%	-5,262,203
AVG SALES KU					62,186,614	2,006,020	2,303,403	-13%	-894,962

NO	TOKO	KODE	NAMA TOKO	NAMA TL/AK	TOTAL	AVG	AVG	GROW TH	SELISIH GROWTH
		TOKO			DES	DES	NOV	DES	DES
TOTAL SALES KU					7,670,793,011	260,286,662	230,651,341	13%	24,195,220
AVG SALES KU					66,821,853	2,257,515	2,025,343	11%	232,172

NO	TOKO	KODE	NAMA TOKO	NAMA TL/AK	TOTAL	AVG	AVG	GROW TH	SELISIH GROWTH
		TOKO			FEB	FEB	JAN	DES	DES
TOTAL SALES KU					1,796,344,242	67,052,390	66,331,140	1%	318,697
AVG SALES KU					53,027,666	1,963,988	2,006,020	-2%	-15,758

Sumber: Kios Ungas Bogor

Berdasarkan data di atasada penurunan sales di bulan Februari dengan tingkat penurunan 3% dari bulan sebelumnya hal ini menunjukkan bahwa untuk memenangkan insentif karyawan sangat sulit di dapatkan. Melihat dari data dan fenomena diatas penelitian ini berperan menjadi suatu alasan peneliti bahwa kenaikan pada karyawan tidak berdampak adanya keniakan pada target sales untuk mencapai suatu kompensasi yang di berikan Perusahaan Kios Unggas Khususnya di Area Bogor. Kurangnya perhatian dari pimpinan merupakan bagian dari melemahnya suatu kinerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi kerja.

Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kios Unggas Area Bogor.** Harapannya, dengan penelitian ini maka dapat diketahui faktor yang memperngaruhi kinerja karyawan di Kios Unggas Area Bogor, sehingga kedepannya dapat terus dilakukan langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan kinerja karyawan Kios Unggas Area Bogor.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan, maka beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Maraknya pemahaman tentang gaya kepemimpinan, beberapa pemimpin mungkin tidak memahami dengan baik gaya kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan

dalam situasi tertentu, sehingga dapat mempengaruhi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2. Kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan atau tidak diberikan untuk berpartisipasi dalam pengembangann strategi organisasi
3. Kurangnya umpan balik dan dukungan dari atasan atau rekan kerja mereka merasa kurang termotivasi dan tidak memiliki dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan
4. Kurangnya pengembangan keterampilan jika karyawan tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan atau tidak diberikan pelatihan yang sesuai, karyawan mungkin tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan
5. Persyaratan untuk mendapatkan kompensasi yang tidak mudah untuk karyawan hal ini menyebabkan kurangnya semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Mengingat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas sebagai berikut :

1. Objek penelitian: objek penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kios Unggas Area Bogor sehingga penelitian ini tidak dapat di generalisir pada perusahaan lain dan area lain yang ada di Kios Unggas.
2. Variabel yang diteliti: penelitian ini akan membatasi variabel yang diteliti yaitu hanya pada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi kerja terhdap Kinerja Karyawan di Kios Unggas Area Bogor.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kios Unggas Area Bogor?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kios Unggas Area Bogor?
3. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kios Unggas Area Bogor?

4. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kios Unggas Area Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kios Unggas Area Bogor?
2. Untuk mengetahui secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kios Unggas Area Bogor?
3. Untuk mengetahui secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kios Unggas Area Bogor?
4. Untuk mengetahui secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kios Unggas Area Bogor?

1.6. Manfaat Penelitian

Selaras dengan tujuan penelitian tersebut, kegiatan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat mencari solusi bagi persoalan nyata di perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan diharapkan dapat menjadi salah satu masukan untuk bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah bagi manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan menjadi perbandingan dalam melakukan penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini , maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dilaporkan menjadi bebrapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari buku yang berkaitan dengan laporan skripsi serta beberapa yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang tempat dan waktu penelitian , jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi opsional variable dan tektik analisis dan penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran obyek penelitian, karateristik responden, tanggapan responden, hasil penelitian, dan pembahasan secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diberikan oleh penulis yang diharapkan dapat menjadi masukan untuk Kios Unggas Area Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.