

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks perusahaan, peran sumber daya manusia sangat penting dibandingkan sumber daya yang lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan factor yang memberikan kontribusi paling dominan dalam mencapai tujuannya. Dalam pencapaiannya, sumber daya manusia banyak sekali unsur-unsur yang menjadi hal penting bagi perusahaan, contohnya yaitu unsur kepemimpinan, unsur motivasi, dan unsur kompensasi. Dalam menangani persaingan saat ini dan yang akan datang, suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh, maksimal serta optimal. Untuk menjalankan aktivitas organisasi tidak hanya dapat dilihat dari sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi dalam rangka pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan agar berjalan dengan efisien dan efektif. Karena sumber daya manusia adalah penggerak tercapainya tujuan organisasi, maka upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu terus diperhatikan. Untuk mendukung hal ini, manajer atau pimpinan harus memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Jika sumber daya manusianya tidak dikelola dengan baik maka perusahaan tidak akan memperoleh tujuan yang sudah direncanakan sehingga peranan pemimpin sangat penting dalam mengurus sumber daya manusia.

Memiliki kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan akan meningkatkan keuntungan. Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja.

Kepemimpinan adalah fondasi dari setiap organisasi yang sukses. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan dan pengawasan, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan memandu timnya menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik menciptakan visi yang jelas, memperkuat budaya perusahaan, dan membimbing karyawan melalui tantangan dan perubahan. Motivasi

kerja adalah pendorong utama dari perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja. Karyawan yang termotivasi merasa terlibat, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk penghargaan intrinsik (seperti rasa pencapaian dan pengembangan diri) dan ekstrinsik (seperti pengakuan dan kompensasi).

Sistem kompensasi yang adil dan transparan merupakan elemen penting dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkualitas. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja dapat memperkuat rasa penghargaan karyawan terhadap organisasi mereka, sementara ketidaksesuaian dalam kompensasi dapat mengakibatkan ketidakpuasan, kurangnya motivasi, dan bahkan kehilangan bakat yang berharga. Secara keseluruhan, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi adalah pilar-pilar penting yang mendukung kinerja optimal di lingkungan kerja. Dengan memahami dan mengelola ketiga faktor ini dengan baik, organisasi dapat menciptakan budaya yang memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal mereka, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan bersama.

PT. Utama Selaras Bersama merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang jasa sejak tahun 2023 di Kabupaten Bekasi, yang produksinya adalah perumahan semi komersil. Letak Perusahaan berada di jalan Karang Satria No. B4 Kampung Karang Conggok Rt. 003 Rw. 001 Desa Karang Satria Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi. PT. Utama Selaras Bersama ini memiliki beberapa departemen diantaranya: Divisi Produksi, Divisi Marketing, Divisi Keuangan, Divisi Administrasi dan Divisi Agency dan Karyawan PT. Utama Selaras Bersama ini terdapat 54 Karyawan yang di bagi kedalam beberapa bagian sesuai dengan tugas-tugasnya. Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen yang mempengaruhi kesuksesan suatu Perusahaan, akan tetapi pada kenyataannya PT. Utama Selaras Bersama mengalami beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan yang harus diatasi salah satunya yaitu karyawan yang belum mencapai target. Jika karyawan belum mencapai target penjualan setiap bulannya, hal ini dapat menjadi indikasi kurangnya motivasi atau dukungan dari pemimpin atau perusahaan. Karyawan mungkin memerlukan dorongan tambahan, pelatihan, atau insentif yang sesuai untuk mencapai target penjualan mereka. Kurangnya motivasi dan dukungan dalam hal ini dapat menghambat kinerja karyawan dan menciptakan ketidakpuasan di tempat kerja.

Tabel 1.1 Penjualan PT. Utama Selaras Bersama Bulan Februari 2024

No	Departemen	Data Konsumen					Keterangan
		Karyawan	Pemberkasan	Proses Bank	Akad	Mundur	
1	Produksi	3	-	-	-	-	Tidak Tercapai
2	Marketing Office	5	8	5	10	3	Tercapai
3	Keuangan	1	-	-	-	-	Tidak Tercapai
4	Administrasi	1	-	-	-	-	Tidak Tercapai
5	Agency	44	15	1	6	2	Tidak Tercapai
TOTAL		54	23	6	16	5	

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa Marketing Office mampu mencapai target Perusahaan pada bulan february dibandingkan Agency hanya beberapa orang saja yang mampu mencapai target Perusahaan. Sedangkan target penjualan untuk agency 1 bulannya harus mencapai 2 akad. Karena kurangnya motivasi karyawan yang masih rendah maka agency yang tidak mendapatkan target akan ditegur langsung oleh pimpinan agency untuk mendapatkan hasil yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Dan Untuk Tim Produksi, keuangan serta Administrasi di haruskan berjulan seperti marketing dan agency tetapi tidak di targetkan tiap bulannya harus berapa.

Pemimpin yang kurang tegas dalam menjalankan kepemimpinannya dapat menyebabkan kurangnya disiplin dan konsistensi di tempat kerja. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kurangnya arahan yang jelas dan standar yang konsisten dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian di antara karyawan.

**Tabel 1.2 Persentase Keterlambatan Kehadiran Karyawan
PT. Utama Selaras Bersama Bulan Februari**

Departemen	Karyawan	Hari Kerja	Total	Keterlambatan	Persentase
Produksi	3	25	75	8	11%
Marketing	5	25	125	75	60%
Keuangan	1	25	25	19	75%
Administrasi	1	25	25	13	50%
Agency	44	25	1100	825	75%

Sumber: Daftar hadir PT. Utama Selaras Bersama (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang lebih sering datang terlambat ke kantor di departemen agency sebesar 75% dan departemen yang menepati peringkat paling rendah untuk tingkat keterlambatan sebesar 11% yaitu

departemen produksi. Adanya peningkatan karyawan yang datang terlambat ke kantor menunjukkan bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan yang masih cenderung rendah. Terlebih lagi kepada pimpinan yang kurang tegas dan disiplin kepada karyawan sehingga banyak karyawan yang menyepelekan peraturan-peraturan Perusahaan.

Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung untuk berinovasi dan berkembang. Namun, jika pemimpin cenderung tidak menerima masukan dan selalu menyuruh tanpa memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi dengan ide-ide baru, hal ini dapat mengurangi motivasi karyawan untuk berinovasi. Akibatnya, kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan dapat terhambat.

Ketidaksesuaian dalam memberikan kompensasi, seperti tidak memberikan uang lembur meskipun karyawan telah bekerja lebih dari yang diwajibkan, dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka tidak dihargai secara finansial untuk usaha ekstra yang mereka lakukan mungkin kehilangan motivasi untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan loyalitas terhadap Perusahaan.

Dari hasil uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Selaras Bersama”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari pemaparan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut :

1. Pemimpin yang kurang tegas dalam menjalankan kedisiplinan.
2. Kurangnya motivasi karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Adanya ketidak sesuaian terhadap memberikan kompensasi kepada karyawan PT. Utama Selaras Bersama.
4. Masih ada karyawan yang belum mencapai target.
5. Masih terdapat beberapa karyawan yang sering datang terlambat.
6. Karyawan kurang merasa puas atas pekerjaannya dikarenakan kurangnya penghargaan yang diberikan atas potensinya.
7. Tidak ada sistem *punishment* yang tegas sehingga karyawan yang melanggar aturan tidak diberikan sanksi.
8. Jam kerja yang melewati SOP

9. Sering terjadinya *miscommunication* antar karyawan dengan manajer.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah dengan tujuan agar penelitian ini dapat dilakukan secara efisien dan terarah guna mendapatkan hasil yang maksimal. Peneliti membatasi pada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang digunakan sebagai independen dalam penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi. Sedangkan yang menjadi dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian hanya dilakukan di PT. Utama Selaras Bersama.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, dapat disimpulkan pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Selaras Bersama?
2. Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan PT. Utama Selaras Bersama?
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan PT. Utama Selaras Bersama?
4. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan PT. Utama Selaras Bersama?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Selaras Bersama.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan PT. Utama Selaras Bersama.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan PT. Utama Selaras Bersama.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan PT. Utama Selaras Bersama.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam manajemen ekonomi khususnya Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan dalam mengelola Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi di PT. Utama Selaras Bersama untuk memaksimalkan Kinerja Karyawan.

b. Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman

1.7 Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

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

BAB III METODOLGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

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

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

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