

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dalam sistem operasi organisasi atau perusahaan, suatu potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal dan menjadi suatu peranan yang paling penting dalam mencapai sebuah tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Karena kunci kesuksesan dari suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tetapi sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga dan sangat penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan karena keberhasilan dari organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Dan apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan rencana perusahaan, maka akan membuat perusahaan semakin mudah mencapai tujuan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan nyaman dan maksimal karena memiliki pemimpin yang baik, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Permasalahan yang ada di PT. Trissan Bekasi salah satunya adalah sumber daya manusia. Perusahaan perlu kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait di dalam sumber daya manusia seperti kinerja karyawan, termasuk di dalamnya adalah

faktor gaya kepemimpinan dan faktor Kompensai yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam hal ini tidak menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik, seperti Bawahan sulit untuk berkomunikasi dengan pimpinan karena pemimpin tersebut sulit untuk menerima masukan dari bawahan, serta fungsi penyampaian informasi dan pengawasan yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menyebabkan iklim kerja yang longgar sehingga menjadikan karyawan lalai dan hasil pekerjaan kurang maksimal karena tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Bukan hanya faktor gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun faktor kompensasi didalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Pemberian kompensasi di PT. Trissan masih belum merata karena masih ada karyawan yang merasa kurang dalam pembagian kompensasi dan kecilnya kompensasi gaji yang diberikan oleh perusahaan. Seharusnya PT. Trissan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi dan menerapkan kompensasi yang memadai sehingga seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Trissan Bekasi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan melihat beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bawahan sulit untuk berkomunikasi dengan pimpinan karena pemimpin tersebut sulit untuk menerima masukan dari bawahan
2. Masih ada karyawan yang merasa kurang dalam pembagian kompensasi
3. Tidak adanya penghargaan kepada karyawan atas kualitas kerjanya
4. Kecilnya kompensasi gaji yang diberikan oleh perusahaan.

5. Kinerja karyawan pada PT. Trissan belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini adalah sebagai berikut : Dari masalah yang sudah dijabarkan diatas, terlihat bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi penelitian pada “Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Trissan Bekasi”.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trissan Bekasi ?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trissan Bekasi?
3. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trissan Bekasi?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mempunyai tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trissan Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trissan Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trissan Bekasi.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini semoga memberikan manfaat baik yang bersifat teori maupun praktis:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai masukan oleh perusahaan dalam mengembangkan dan kemajuan perusahaan.

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 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi 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 sebagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini