

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah banyak memberikan kemajuan dan peningkatan diseluruh bidang, salah satunya adalah dibidang bisnis, kemajuan dan peningkatan dibidang bisnis telah memberikan dampak bagi perusahaan-perusahaan, kemajuan diperusahaan dapat mengakibatkan banyak persaingan oleh berbagai pihak, persaingan yang sangat ketat membuat perusahaan menyadari pentingnya sumber daya manusia, sumber daya manusia dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi baik pemerintah ataupun organisasi perusahaan. Dalam suatu perusahaan, segala sesuatu yang dilakukan dituntut untuk dapat berjalan dengan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil

kinerjanya. Selain itu, dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis, saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

Tabel 1. 1.
Hasil Mini Riset Penelitia

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Status	Lama Bekerja	Tantangan yang dihadapi kinerja karyawan Waroeng SS
1.	Anibras Almauzuna	Wanita	23	Staf humas dan penyaluran dana	1 tahun	-beberapa karyawan merasa sistem kepemimpinan terlalu menekan dan juga beberapa karyawan merasa itu bertujuan untuk memotifasi dan meningkatkan pelayanan kepada konsumen Waroeng SS.

2	Lia Raniati	Wanita	22	Staf cash bank	1 tahun	Omset Waroeng SS menurun dan mengakibatkan gaji karyawan ikut dikurangi.
3	Tita handayani	Wanita	24	Staf anggaran	11 bulan	Gaji di kurangi di karenakan pendapatan perusahaan menurun
4	Nor kholis	Pria	18	Staf spritualitas	1 tahun-1 bulan	Pelatihan dilakukan secara daring melalui via zoom yang mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam memahami materi pelatihan yang diberikan.

Sumber: Pra-Peneliti, 21-26 Oktober 2020

Tabel data diatas merupakan hasil mini riset yang dilakukan peneliti untuk mengetahui tantangan apa saja yang dihadapi kinerja karyawan. Responden terdiri dari 4 (empat) Karyawan yang bekerja di kantor pusat waroeng ss. Wawancara dilakukan semi-terstruktur dan daftar pertanyaannya berdasarkan literature terkait. Wawancara dilakukan secara langsung oleh peneliti di Kantor Pusat Waroeng SS yang beralamat di Jln. Kaliurang km.4,5 Gang Kinanthi no 19, Pogung, Yogyakarta.

Hasil mini riset tersebut disimpulkan bahwa tantangan yang dihadapi kinerja karyawan Kantor Pusat Waroeng SS adalah pemimpin yang terlalu menekan karyawan, penurunan gaji karyawan yang dirasa kurang, dan metode pelatihan kepada karyawan kurang efektif yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor *public* juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka (Ifriansyah, 2018).

CEK SEMUA CARA PENULISAN → MENURUT MANGKUNEGARA (2013).....

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja “merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang di berikan kepadanya Mangkunegara (2011). Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016).

Hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta terkait permasalahan kinerja karyawan mereka menerangkan bahwa kepemimpinan yang ada di Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta dirasa terlalu menekan sehingga sebagian karyawan merasa takut sehingga mengakibatkan penurunan kinerja dan tidak tercapainya target kinerja.

Menurut (Wahjosumidjo, 2010), kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (*precede*). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (*to prod*), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2012).

Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam

mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2016).

Strategi mengelola SDM yang baik sangat diperlukan dalam mempertahankan sumber daya yang ada yang dimiliki perusahaan, salah satunya adalah strategi kepemimpinan dan kompensasi. Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pemimpin harus bisa memberikan arahan-arahan yang baik dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Kompensasi juga sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan karena semakin tinggi gaji yang didapatkan maka semakin tinggi pula kinerja para karyawan yang ada di salah satu perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik. (Arifin, 2017).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan maupun lembaga. Perusahaan ataupun lembaga tersebut mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Jadi, nilai

prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan atau lembaga, supaya perusahaan atau lembaga tersebut mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan atau lembaga tersebut terjamin. Menurut (Khair, 2017), Kompensasi sangat penting bagi pegawai. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarga.

Menurut (Marwansyah, 2012) menjelaskan bahwa Materi pelatihan yang baik harus selalu diperbarui sesuai dengan kondisi yang ada supaya isi (*content*) pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta. Sedangkan menurut (Dessler, 2010), Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Pelatihan kerja juga tidak lepas ikut menjadi tumpuan untuk mewujudkan keberhasilan atas kinerja karyawan yang lebih baik dan efisien. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Melihat faktor-faktor kinerja karyawan seperti kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan sangatlah penting dan memiliki keterkaitan antara satu dengan

yang lain bagi perusahaan, maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Kepada salah satu perusahaan maju dan memiliki keterikatan yang sangat kuat serta memperhatikan kinerja para karyawan demi meningkatkan perusahaannya untuk menambah mutu dan kualitas yang baik. Penelitian ini akan dilakkukan pada Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Ss Yogyakarta”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta?
5. Diantara ketiga variabel kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan faktor mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Waroeng SS
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Waroeng SS
3. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Waroeng SS
4. Menganalisis pengaruh hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Waroeng SS
5. Menganalisis diantara ketiga variabel kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan , faktor mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Waroeng SS.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan, Kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
2. Bagi para peneliti, penelitian ini dapat digunakan untuk referensi bagi peneliti lain yang berhubungan dengan kinerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan dalam hubungannya mengambil kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan, Kompensasi, dan pelatihan dengan kebijakan yang tepat diharapkan kinerja karyawan juga makin meningkat.

1.5. Batasan Penelitian

Karena cakupan penelitian ini cukup luas, oleh karenanya peneliti membatasi penelitian ini hanya pada Waroeng SS Pusat Yogyakarta, yang berlokasi di Jl. Kaliurang KM. 4.5, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta