

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut juga sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan di perusahaan yang telah ditetapkan. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka dibutuhkan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapainya. Perencanaan sumber daya manusia penting untuk mengidentifikasi kebutuhan kemampuan karyawan bagi organisasi dimasa depan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan (Mangkuprawira, 2014).

Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba atau kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan. Maka banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya

kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya (Kasmir, 2016). Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan pun akan berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi (Kasmir, 2016).

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan, dan dalam upaya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya (Sunyoto dan Burhanudin, 2015). Akan tetapi sebagian besar faktor tersebut dipengaruhi oleh pemimpin, baik sifat yang melekat pada pemimpin maupun gaya kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola organisasi tersebut (Burhanudin, 2015).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi. Kepemimpinan lebih mendasarkan pada pengaruh atau *influence* daripada menggunakan paksaan. Jadi kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau pemimpin mempengaruhi pengikut dengan cara-cara yang tidak memaksa untuk mencapai suatu tujuan (Sunyoto dan Burhanudin, 2015).

Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan kepemimpinan transaksional (Sunyoto dan Burhanudin, 2015). Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Baskoro, 2014). Kepemimpinan transformasional diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran untuk jangkauan kedepan, azas kedemokrasian dan ketransparanan. Kemampuan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena pemimpin memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalisator yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan (Sunyoto dan Burhanudin, 2015).

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan diantaranya dilakukan oleh Adinata (2015) dan Supartini (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Muarif (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam

membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diantaranya dilakukan oleh Harahap (2016) dan Yulanda (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya bahwa semakin baik motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniawan (2016) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat Mondiani (2012). Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2010). Jika dikelola dengan baik kompensasi membantu

perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidak mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang gaya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan (Mangkuprawira, 2014).

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diantaranya dilakukan oleh Oetomo (2017) dan Syafriani (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ride One Gallery ialah salah satu *Commanditaire Vennotschap (CV)* yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Usaha ini didirikan sejak tahun 2000 yang berawal dari produksi rumahan (*home*

Industry). Awal mulanya hanya memproduksi barang produk kerajinan kaca (kerajinan berbahan dasar kaca) yang sangat terbatas secara desain (model sederhana) maupun kuantitas. Berjalannya waktu dengan semakin banyaknya hubungan bisnis, beberapa *client* atau *customer* dari dalam negeri maupun luar negeri yang menginginkan desain yang lebih beranekaragam dan kuantitas yang lebih karena cermin yang diproduksi untuk mempercantik dekorasi dalam ruangan. Produk yang ditawarkan mempunyai mutu kualitas yang tinggi dengan harga yang kompetitif, dikerjakan oleh pengrajin yang terampil dan berpengalaman secara manual (*handmade*).

Berdasarkan studi pendahuluan dan perdebatan mengenai permasalahan penggunaan gaya kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi motivasi kerja dan kompensasi kerja, serta atas dasar uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV. *Ride One Gallery*. Hal inilah yang menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Ride One Gallery”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan CV. Ride One Gallery?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Ride One

Gallery?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Ride One Gallery?

1.3.Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan CV. Ride One Gallery.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Ride One Gallery.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Ride One Gallery.

1.4.Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan kepustakaan atau referensi penelitian yang akan meneliti permasalahan yang serupa dan dapat menambah hasil- hasil penelitian khususnya yang berkaitan dengan aspek kerajinan industri.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat bagi pihak manajemen CV. Ride One Gallery Yogyakarta, guna memberikan informasi, referensi dan masukan dalam penyusunan atau menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan, kompetensi, beban kerja dan kinerja karyawan serta dapat menambah wawasan dan masukan karyawan untuk bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja karyawan CV. Ride One Gallery Yogyakarta.