

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci yang menentukan arah perkembangan suatu perusahaan maupun organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan aspek yang penting didalam sebuah organisasi dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak utama yang menjalankan keberlangsungan suatu organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan akar dari keberlangsungan suatu organisasi yang dimana tanpa adanya sumber daya manusia semua lini tidak akan dapat bergerak sebagaimana mestinya yang diharapkan sesaat memulai suatu organisasi ataupun usaha. Sumber daya manusia mengambil seluruh peran sesaat ingin membentuk suatu organisasi ataupun usaha karena hal inilah yang paling mendasar agar mampu bergerak kedepannya.

Sumber daya manusia yang baik menjadi salah satu kunci sebuah perusahaan dapat terus berkembang, maka dari itu kualitas sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan untuk menjamin tujuan perusahaan tersebut tercapai atau malah sebaliknya. UD Putra Lae Maga merupakan suatu sektor usaha yang bergerak di bidang penjualan keperluan dan perlengkapan untuk bertani serta penampung hasil panen para petani yang ada di desa Kendit Liang dan desa di sekitar Kendit Liang. Pada saat melakukan observasi dan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pemilik UD Putra Lae Maga dan juga karyawan terdapat beberapa hal yang menjadi perhatian khusus agar sektor usaha ini tetap sehat, mulai dari segi kepemimpinan,

pemberian kompensasi dan beban kerja. Kompensasi dan beban kerja merupakan hal yang paling disoroti dikarenakan tingkat permasalahan di bidang ini cukup tinggi dan memiliki resiko yang lebih terhadap perkembangan sektor usaha UD Putra Lae Maga Kendit Liang.

Adapun jabatan yang ada pada UD Putra Lae Maga adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Jabatan Karyawan UD Putra Lae Maga

Jabatan	Jumlah
Admin	2
<i>Packer</i>	8
Anggota giling	15
Sopir & kernet	10
Operator gudang	1
Jumlah	40

Sumber : Data sekunder diolah 2022

Organisasi yang baik adalah organisasi yang memperhatikan kepentingan sumber daya manusianya terlebih pada sektor kinerja karyawannya.

Menurut Affandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dari pengertian kinerja menurut Afandi (2018) tersebut bisa diambil suatu kesimpulan bahwasannya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya maksimilasi dari kualitas sumber daya manusia yang ada, selain itu pengelolaan sumber daya manusia dengan porsi yang tepat dapat meningkatkan kinerja. Disamping itu berdasarkan kajian peneliti terdahulu kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Swamy, 2014). Selain

kepemimpinan, kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Akbar, 2013). Selain kedua faktor yang telah disebutkan diatas terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Qoyyimah et al., 2020) beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Purwadi (2020) kepemimpinan merupakan seseorang yang dapat menentukan sebuah strategi, mampu membuat rencana, dan bias menjadi motivator bagi bawahan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Kepemimpinan adalah kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi bawahan untuk merubah sikap, sehingga menjadi relefan atau sesuai dengan yang diinginkan pemimpin (Syaleh, 2019). Kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas terhadap kepemimpinan yang ada dan akan memperbaiki kinerjanya.

Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ratnasari *et. al*, 2020). Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga didukung oleh peneliti terdahulu (Isvandiari & Idris, 2018). Namun demikian tidak sedikit juga peneliti terdahulu mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Andayani et. al, 2019). Hal ini menunjukkan

adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut lagi oleh peneliti.

Selain faktor yang telah disebutkan tersebut, kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Elysa, 2020). (Hasibuan, 2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang imbalan efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya dikarenakan dapat mendorong motivasi serta semangat kerja (Dwianto et al., 2019).

Adapun pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Zainuri & Mundakir, 2018). Namun demikian penelitian yang dilakukan Ilham et al., (2020) menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Menurut Kurnia (2010) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/ kondisi normal. Beban kerja adalah

sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhini Rama Dhania, 2010). Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan maka dari itu beban kerja adalah sesuatu yang berhubungan langsung dengan bagaimana seseorang dapat menyelesaikan tugasnya maka dari itu beban kerja sangat mempengaruhi hasil pekerjaan seseorang (Linda, 2014).

Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nabawi, 2019). Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga didukung oleh (Erlina et al., 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Arifin et al., 2019). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Berdasarkan uraian diatas mengatakan bahwa sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam sebuah organisasi dan secara khusus pada kinerja karyawannya. Untuk itu perlu dikaji lebih jauh lagi mengenai sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam kajian kali ini penulis mengangkat judul **Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Putra Lae Maga Kendit Liang.**

1.2. Rumusan Masalah

Beranjak dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Putra Lae Maga Kendit Liang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Putra Lae Maga Kendit Liang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Putra Lae Maga Kendit Liang?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Putra Lae Maga Kendit Liang?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD Putra Lae Maga Kendit Liang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD Putra Lae Maga Kendit Liang.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan UD Putra Lae Maga Kendit Liang
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan UD Putra Lae Maga Kendit Liang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Praktis

Bagi UD Putra Lae Maga Kendit Liang yakni guna memberikan masukan, arahan dan informasi terhadap manajemen yang ada sehingga dapat lebih baik lagi kedepannya dalam menangani kinerja karyawan terkhusus penanganan dari segi kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan didalamnya.