BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aset terpenting karena merupakan penggerak utama perusahaan dalam mencapai visi misi perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Karyawan yang ada dalam perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk bekerja dan dapat memanfaatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara maksimal dengan harapan dapat mencapai kinerja yang optimal baik secara individu maupun kelompok, sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat diwujudkan. Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia serta memberikan perhatian dengan memenuhi hak-hak sumber daya manusia, agar termotivasi dan dapat terus membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia pun juga harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisas. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja di dalamya. Faktor lain yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah kinerja para karyawan. Kinerja adalah perbandingan dari hasil yang diperoleh karyawan setelah

menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Robbins (2008) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan secara optimal, yaitu kinerja yang dilakukan sesuai dengan standar perusahaan, mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan mendukung dalam mencapai suatu tujuan. Perusahaan yang ingin maju tentunya berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu kunci keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel, beberapa diantaranya adalah variabel-variabel yang ada didalam penelitian ini, seperti Kepemimpinan, Motivasi dan pemberian Kompensasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Robbins (2008). Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang dapat membimbing dan

memotivasi karyawan dapat membantu karyawan untuk memenuhi visi misi perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, Ira Rahmadita (2013). Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan, Ayoe Permatasary dan Rostiana D. Nurdjajadi, (2008). Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi, menurut Miftahun N. Suseno dan Sugiyanto (2010). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya. Tidak hanya motivasi,tenaga kerja juga perlu diberikan Kompensasi yang cukup.

pemberian kompensasi yang wajar apabila pemberian kompensasi yang diberikan cukup tinggi maka kinerja karyawan meningkat, demikian sebaliknya usaha kinerja karyawan tidak memuaskan bagi perusahaan upah atau insentif yang diberikan akan menurun. Kompensasi disini adalah balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk barang langsung maupun tidak langsung. Kompensasi

dalam bentuk langsung dapat berupa gaji, bonus, upah, dan insentif. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang tidak langsung bisa bentuk kesejahteraan karyawan berupa: *service.*(fasilitas-fasilitas). Penghargaan diri (bisa dalam bentuk pujian), tunjangan kesehatan, maupun tunjangan keselamatan kerja yang berguna untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja di suatu perusahaan, lembaga atau instansi pemerintah maupun swasta. Zubaidah (2012).

Kendala dan masalah yang timbul tersebut dapat menjadi ancaman bagi perusahaan. Namun bila diatasi dengan baik maka akan menjadi faktor yang membuat perusahaan berhasil dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dari berbagai masalah dan kendala inilah maka penulis tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul 'PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WAROENG SPESIAL SAMBAL (SS).

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka, pokok permasalahan yang muncul dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Spesial Sambal (SS).
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Spesial Sambal (SS).
3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Spesial Sambal (SS).
4. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Spesial Sambal (SS)

1.3 Batasan Masalah

Dari latar belakang yang disampaikan penulis membatasi masalah-masalah yang akan diteliti di Waroeng Spesial Sambel (SS) supaya lebih fokus. Beberapa pembatasan masalah-masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang akan diteliti adalah kemampuan dari pemimpin, dalam menyelesaikan permasalahan, karakteristik seorang pemimpin dalam bersosialisasi dan bergaul dengan karyawan.
2. Motivasi yang diteliti yaitu adanya dorongan atau keterikatan individu untuk bekerja, dengan harapan akan terpenuhinya kebutuhan dengan bekerja dan juga harapan mendapatkan prestasi atau peningkatan jabatan dalam bekerja.
3. Kompensasi yang diteliti yaitu kompensasi yang sesuai dengan asas keadilan, kelayakan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan.
4. Kinerja karyawan yang dimaksudkan adalah hasil kerja seperti kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, karyawan pada pekerjaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Spesial Sambel (SS).
2. Mengetahui pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan Spesial Sambel (SS).
3. Mengetahui pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan Spesial Sambel (SS).

4. Mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Spesial Sambel (SS).

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi

   Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan Kepemimpinan, Motivasi dan pemberian Kompensasi kepada karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

2. Bagi pihak akademis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti

   Penelitian ini bermanfaat bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan pengelaman dalam menerapkan teori – teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang menjadi dasar penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua berisi kajian pustaka dan landasan teori yang menjadi bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi kesimpulan dari hasil dari penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS), serta saran bagi penelitian selanjutnya.