

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Persaingan bisnis yang semakin hari semakin cepat mengalami kemajuan, mendorong pelaku bisnis untuk mampu bersaing. Menghadapi hal tersebut perlu sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. Meskipun canggihnya teknologi dan perkembangan informasi jika tanpa adanya sumber daya manusia yang baik dan berkompeten perusahaan atau organisasi akan mengalami hambatan pencapaian tujuan, karena sumber daya manusia penting untuk operasional perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana

menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Bukan hanya itu saja, keefektifan dan keunggulan organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Suatu perusahaan dengan kualitas SDM yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Setiap perusahaan pasti menghadapi posisi dimana harus mengoptimalkan segala aspek kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia sebagai salah satu komponen yang penting untuk meningkatkan kinerja, sehingga peningkatan sumber daya perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam meningkatkan *profesionalisme*. Dalam hal ini kinerja karyawan Waroeng SS akan sangat berperan dalam terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Beberapa faktor yang diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi. Secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerjasama, dan mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah sesuatu gaya yang dapat menumbuhkan motivasi dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi sehingga gaya kepemimpinan yang dimaksud disini adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu gaya kepemimpinan yang merakyat. Mengedepankan kepentingan bersama dengan tujuan bersama melalui pendekatan-pendekatan yang efektif seperti pembagian tugas secara terbuka, adil dan merata, menerima kritik dan saran dari bawahan serta berusaha mengembangkan daya inovasi dan kreativitas para bawahannya. Menurut Indrawijaya (dalam Rivai 2014:267), gaya kepemimpinan demokratis umumnya berasumsi bahwa pendapatnya lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksananya.

Sedangkan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Untuk menghargai kinerja karyawan maka perlu diberikan kompensasi terhadap mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan, sehingga perusahaan bisa beroperasi dengan

baik dan berusaha mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Menurut (Malayu kartal S.P. Hasibuan, 2002:54) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat.

Selain gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi, faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Setiap karyawan membutuhkan motivasi yang akan mempengaruhi mereka untuk mengeluarkan seluruh potensi yang ada dalam diri mereka. Seluruh potensi yang dimiliki oleh tiap-tiap karyawan akan diberikan kepada perusahaan-perusahaan apabila mereka memperoleh kepuasan sebagai imbalannya. Hal ini akan menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih keras

lagi dan bersemangat lagi dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja mereka yang akhirnya akan menguntungkan perusahaan.

Motivasi berbanding lurus dengan kinerja. Perbandingan antara masuk dan keluarnya karyawan dimana arahan dan motivasi pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangatlah diperlukan. Apabila kinerja baik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu dan tenaga kerja), sistem kerja dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja. Pekerjaan seorang karyawan dituntut untuk bekerja sama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dengan karyawan lain. Dalam memotivasi karyawan, pimpinan yang baik harus dapat menghargai, membimbing dan melatih para karyawan secara langsung serta bertanggung jawab atas karyawan. Kita tahu bahwa setiap manusia senang dimotivasi karena melalui pemberian motivasi yang baik, bagi karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Oleh karena itu, pimpinan sebagai pemberi kerja harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan dan mengarahkan karyawan untuk turut serta bertanggung jawab mencapai keberhasilan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kadarisman (2012:278), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Pernyataan teori tersebut juga serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Fransisca (2015) yang mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek amatan pada karyawan kantor pusat manajemen Waroeng SS. Waroeng Spesial Sambal atau sering dikenal dengan Waroeng SS adalah perusahaan yang memiliki slogan "Pedas Abis " ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner yang bisa disebut terbesar di Daerah Istimewa Yogyakarta, bahkan kini Waroeng SS telah memiliki lebih dari 10 cabang yang tersebar di berbagai kota. Dan saat ini pun Waroeng SS ini sedang dalam tahap penambahan cabang diluar negeri tepatnya di Malaysia. Di setiap cabangnya Waroeng SS ini dikenal tidak pernah sepi pengunjung, untuk mengatur semua pelayanan baik itu pelayanan langsung ke pelanggan atau ke sesama karyawan Waroeng SS memiliki kantor manajemen khusus yang beralamat terpisah dari semua cabang-cabang warung. Semua diatur didalam satu manajemen khusus di kantor pusat yang beralamat di Jalan Kaliurang Km 5 Gang Kinanthi No.19 Yogyakarta.

Pada saat ini kompetensi SDM yang dimiliki oleh Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal (SS) bisa dikatakan bagus, bahwa pemimpin kantor ini terlihat sering memberikan kritikan kepada bawahan secara obyektif namun itupun juga berlaku sebaliknya, atasan juga mampu mendengarkan kritikan dan saran dari bawahan serta menghargai potensi yang dimiliki bawahan. Sese kali atasan juga melibatkan karyawan dalam membuat keputusan dan berusaha beraktivitas bersama dalam melaksanakan keputusan. Sehingga penulis berkesimpulan bahwa Pemimpin Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal (SS) menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis. Hal ini perlu di pertahankan dan di tingkatkan demi pengaruhnya terhadap kinerja

karyawan. Penguatan dan peningkatan kinerja karyawan lainnya adalah kompensasi, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan tingkat kinerja karyawan kantor pusat Waroeng SS terhadap kompensasi dapat dikatakan memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya macam kompensasi yang diberikan karyawan baik dari segi kompensasi langsung maupun tidak langsung. Namun, meskipun demikian hasil pengamatan masih ada komponen kompensasi lain yang dirasa masih kurang memuaskan bagi sebagian karyawan seperti perbedaan kompensasi dari satu karyawan dengan karyawan lain dan pemberian fasilitas serta perlengkapan kerja yang kurang lengkap.

Permasalahan lain yang menyangkut motivasi kerja juga ikut menunjang kinerja karyawan. Motivasi merupakan masalah sentral dalam dunia psikologi. Motivasi merupakan inti dari sifat biologis, kognitif dan aturan-aturan sosial. Hal lain yang lebih penting motivasi memiliki nilai sangat tinggi dalam kehidupan manusia. Individu dapat digerakkan untuk melakukan suatu tindakan, disebabkan oleh faktor-faktor yang berbeda-beda. Motivasi kerja dibutuhkan oleh semua karyawan, bukan hanya yang berhubungan langsung dengan pelanggan namun juga yang berkecimpung di pekerjaan kantor, seperti yang terdapat di kantor pusat manajemen waroeng SS ini, walaupun mereka tidak bertemu langsung dengan pelanggan, namun mereka juga butuh motivasi lebih untuk menyelesaikan pekerjaan di depan komputernya yang dirasa terlalu monoton.

Berdasarkan hal dan permasalahan yang telah diuraikan di atas menimbulkan keinginan penulis untuk membahas seberapa jauh pengaruh

gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menciptakan suatu keberhasilan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu penulis tertarik mengambil judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta**".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan mengenai topik permasalahan dalam penelitian ini, yakni:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dikembangkan dengan harapan dapat memberi manfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen secara akademis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Secara Akademis
 - a. Untuk meningkatkan pemahaman dan menambah pengetahuan dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada hubungan gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

- b. Dapat digunakan sebagai acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis dalam rangka mendapatkan hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang, serta menambah referensi dan kajian pustaka.
2. Secara Praktis
 - a. Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta sebagai rumusan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi para pengambil keputusan pada berbagai instansi yang relevan untuk perkembangan permasalahan sejenis.

1.5. Batasan Penelitian

Pembatasan suatu penelitian digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas pada variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini terbatas pada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak mengikutsertakan pembahasan mediasi.

1.6. Kerangka Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan kerangka penulisan skripsi

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang mendukung dalam penelitian ini diantaranya: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja karyawan. Selain itu membahas kajian penelitian yang relevan, menyusun kerangka fikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel dari penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, uji instrument dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian serta menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah yang diteliti.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, saran yang perlu untuk disampaikan serta keterbatasan penelitian dalam penulisan skripsi.