

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kajian penelitian ini berangkat dari motif yang sedang berkembang seiring era globalisasi dengan pertumbuhan perusahaan semakin cepat dan semakin maju dalam persaingan bisnis, sehingga perusahaan harus bersikap responsif dan pro aktif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Masing-masing perusahaan bersaing menjadi yang paling unggul sehingga perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendapatkan kesuksesan bersama. Dengan melihat hal tersebut bahwa perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam menghadapi era globalisasi saat ini.

Salah satu strateginya adalah perusahaan harus memberikan kesejahteraan atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Mulyadi (2015) untuk meningkatkan produktifitas dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan untuk mensejahterakan karyawan dan meningkatkan prestasi dan kinerja seluruh karyawan, sehingga perusahaan perlu merencanakan sasaran strategisnya.

Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Para karyawan mungkin akan menghitung

kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut atau membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu strategi penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan swasta maupun di instansi pemerintah. Baik buruknya kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari motivasi kerja para karyawannya. Menurut Wibowo (2015) Seseorang memberikan waktu dan tenaganya untuk perusahaan dan sebagai balasannya perusahaan memberikan imbalan. Strategi yang digunakan untuk memberikan imbalan akan berpengaruh pada motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian imbalan yang tepat akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berupaya untuk mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan seperti masuk kerja secara tepat waktu, melakukan aktivitas atau kerja kantor pada jam kerja, patuh pada prosedur kerja, dan loyal terhadap perusahaan. Kinerja karyawan memang harus terus ditingkatkan, mengingat persaingan di era ini semakin tinggi, menurut Wibowo (2015) pengawasan dan balas jasa dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja individu dan tim sebagai dasar untuk memberikan bonus yang sesuai serta digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Strategi lainnya adalah gaya kepemimpinan yang didefinisikan sebagai pola perilaku yang dilakukan seseorang pada waktu berusaha

mempengaruhi aktivitas orang lain. Sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian gaya kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. (Heidjrachman dan Husnan, 2002). Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya (Reksohadiprodjo & Handoko, 1991). Menurut Davis (1972) organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur (kacau balau). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.

Cemara Ceramics Art adalah salah satu instansi pabrik yang memproduksi berbagai macam produk keramik seperti gelas, piring, tempelan kulkas, hiasan dinding, serta produk fungsional lainnya. Serta berperan juga pada pendidikan yaitu untuk mencerdaskan anak bangsa

secara intensif dan berkesinambungan adalah hal mutlak yang harus terus dilakukan dan diprogramkan sebagai wadah untuk berlatih kreatifitas khususnya jurusan kriya seni keramik. Sebagai perusahaan keramik yang melaksanakan tugas tersebut tentu saja ukuran kinerja karyawan Cemara Ceramics Art dapat dilihat dari hasil (*out put*) dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat semakin termotivasi untuk bekerja dan akan menghasilkan tercapainya produktivitas yang tinggi pula. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya, seperti yang dikatakan oleh Thoha (1988). Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan.

Pimpinan Cemara Ceramics Art mengatakan bahwa memimpin suatu perusahaan tidaklah mudah untuk dipercayakan kepada orang lain. Apabila kita terlalu mudah mempercayakan tanggung jawab perusahaan kepada orang lain pasti ada perbedaan cara memimpin dan hal tersebut terjadi di Cemara Ceramics Art. Orang yang diberikan kepercayaan biasanya mempunyai pengalaman serta jam terbang yang tinggi dalam perusahaan tapi belum tentu bisa memimpin orang-orang yang ada dibawahnya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Siap menerima suatu kewajiban dan berani menerima resiko dari hasil tugas atau kewajiban yang kita berikan. Tanggung jawab sebenarnya sangatlah sederhana namun untuk melakukannya tidak semudah yang dibayangkan karena dari banyak

manusia saat ini lebih memilih menghindari tanggung jawab daripada menerima tanggung jawab, mereka hanya memikirkan tentang haknya daripada kewajibannya. Namun justru seringkali karyawan itu tidak menyadari bahwa ia melupakan tanggung jawabnya sebagai panutan karyawan dan menjadi seorang pemimpin, mereka hanya meminta haknya akan tetapi tidak diiringi dengan kewajiban mereka untuk bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting. Keberhasilan atau kegagalan tersebut tergantung berhasil tidaknya pemimpin mengelola sumber daya manusianya.

Berikut adalah data awal peneliti terkait wawancara pimpinan perusahaan dengan kondisi riil di lingkungan Cemara Ceramics Art sebagai berikut:

- a. Masih ada beberapa karyawan yang sering menolak perintah, menolak kebijakan karena adanya perbedaan pendapat antara atasan dan bawahan sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
- b. Pada jam kerja masih sering karyawan lebih memilih berada di luar bagian, ketimbang bekerja dalam bagiannya sendiri karena pembagian tugas dan fungsi karyawan yang diabaikan.
- c. Penegakan aturan, masih terjadi ketimpangan antara aturan yang ditetapkan secara tertulis dengan implementasinya terutama oleh pimpinan kepada bawahan dimana masih adanya ketidakmerataan penerapan aturan kepada karyawan. Kondisi ini bisa saja membuat

disharmonisasi antara karyawan dengan karyawan lain, dan hilangnya wibawa pimpinan.

- d. Kepekaan Pemimpin serta membangun kepercayaan, jika terjadi konflik antara karyawan di lingkungan kerja seringkali pimpinan tidak peka dan lambat dalam mengambil tindakan untuk solusi permasalahan tersebut.
- e. Penegakan Disiplin, dalam hal penegakan disiplin, pimpinan tidak tegas dan kesannya asal sehingga banyak karyawan yang mengabaikan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Thoha (2003), bahwa kejadian-kejadian seperti tersebut di atas disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan yang tidak tepat, dalam arti perilaku pimpinan harus merupakan faktor motivasional bagi para bawahannya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan adanya sosok pemimpin yang didukung karyawan atau personil sebagai pelaku produksi, dan sebagai motor penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dalam organisasi selalu terdapat rangkaian hirarki, dengan pembatasan wewenang dan tugas masing-masing, dan selalu terdapat dinamika atasan dan bawahan yang saling berhubungan serta memerlukan kerjasama dalam usaha pencapaian tujuan. Sosok gaya kepemimpinan yang tepat yang didambakan para bawahan adalah perilaku yang dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan, baik untuk kepentingan dan kebutuhan sekarang maupun demi masa depan yang lebih baik dan lebih cerah. Dalam hubungannya dengan perilaku pimpinan ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan terhadap

bawahan yaitu perilaku pengarahan dan perilaku mendukung. Kedua norma perilaku ini ditempatkan pada dua poros yang terpisah dan berbeda, sehingga dengan demikian dapatlah diketahui berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan adanya kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan dari masing-masing karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan merupakan kebutuhan yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya apabila ditunjang dengan adanya kompensasi yang layak dalam bekerja serta mempunyai motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan yang baik.

Bertitik tolak pada kondisi riil yang terjadi, maka penelitian ini mengangkat judul “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CEMARA CERAMICS ART”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dirumuskan formulasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah Kompensasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cemara Ceramics Art ?

- b. Kompensasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Cemara Ceramics Art ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini agar cakupan penelitian tidak terlalu luas dan lebih terarah maka peneliti melakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan Cemara Ceramics Art yang menjadi responden disini adalah karyawan Cemara Ceramics Art yang telah bekerja minimal selama 6 bulan.
- b. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini di batasi pada Cemara Ceramics Art sedangkan variabel terikat dibatasi pada peranan karyawan Cemara Ceramics Art.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada Cemara Ceramics Art.
- b. Untuk mengetahui Kompensasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cemara Ceramics Art.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama. Disamping itu pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang ilmu keramik, khususnya peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memperluas pemahaman tentang pentingnya gaya kepemimpinan membangun kepercayaan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang berkaitan dengan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Cemara Ceramics Art serta untuk pembinaan pekerja pada masa yang akan datang.